

A MUNKA ÉS A TÁRSADALMI IGAZSÁGOSSÁG

# FOLYAMATOS IDEIGLENESSÉG

Migráns munkavállalók helyzete Magyarországon

**Bisztrai Márton, Kovács Eszter, Kovács András, Vadasi Vivien**  
2020. szeptember



A kutatás elemzi a munkavállalási célú bevándorlás magyarországi trendjeit, valamint mélyebben foglalkozik a munkaközvetítő ügynökségeken és a felsőoktatási nemzetközi programokon keresztül munkát vállalók helyzetével.



Míg az 1990-es és 2000-es években a legjelentősebb bevándorló csoportot romániai, szlovákiai, szerbiai és ukrainai magyarok alkották, jelenleg megnövekedett a nem európai harmadik országbeli (főleg ázsiai) származásúak aránya.



A nem EU-s munkavállalók helyzetüktől, megbízásuk típusától vagy a munkáltatóikkal fennálló sajátos jogviszonyuktól függetlenül jogi és életmódbeli „buborékban” élnek Magyarországon. A társadalmi integráció hiánya erősíti azt az érzést, hogy Magyarország átmeneti állomás a számukra.

A MUNKA VILÁGA ÉS A TÁRSADALMI IGAZSÁGOSSÁG

# FOLYAMATOS IDEIGLENESSÉG

Migráns munkavállalók helyzete Magyarországon



MENEDÉK

MIGRÁNSOKAT  
SEGÍTŐ  
EGYESÜLET

# VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

- Míg a külföldi származásúak száma növekedett, a Magyarországra történő bevándorlás az elmúlt 20–30 évben mérsékelt volt. A növekvő munkaerőhiánnyal azonban a munkavállalási célú bevándorlás az elmúlt években növekedésnek indult. A korábbi migrációs trendekkel összehasonlítva Magyarország más demográfiai összetételű beáramlást tapasztalt. Míg az 1990-es és 2000-es években a legjelentősebb bevándorló csoportot romániai, szlovákiai, szerbiai és ukrainai magyarok alkották, jelenleg megnövekedett a nem európai harmadik országbeli (főleg ázsiai) származásúak aránya.
- A munkavállalás és a tanulmányok folytatása a legfontosabb célja annak, hogy külföldiek Magyarországon tartózkodási engedélyért folyamodjanak. A munkavállalás és tanulmányok folytatása céljából benyújtott tartózkodási engedélyre vonatkozó kérelmek száma az elmúlt években mindkét esetben jelentősen megnövekedett. Állandó lakhellyel rendelkezőknek, nemzetközi védelemben részesült személyeknek és az EGK országok állampolgárai családtagjainak nincs szüksége külön engedélyre a magyarországi munkavégzéshez – foglalkoztatásukat csupán a munkaügyi hatóság irányába kell jelezni.
- A munkaerőhiány már több éve jellemző vonása a magyar munkaerőpiacnak. A probléma annyira égetővé vált, hogy a magyar kormány számos olyan intézkedést fogadott el, amelyek előmozdítják a külföldi munkaerő Ukrajnából és Szerbiából történő toborzását. Kivételesen olyan munkáltatók esetében, akik stratégiai megállapodást kötöttek a kormánnyal, vagy olyan szerb vagy ukrán állampolgárok esetében, akiket nehezen betölthető munkahelyeken alkalmaznának, illetve olyan munkáltatók esetében, akik a nemzetgazdaság szempontjából stratégiai jelentőséggel bíró projekteket hajtanak végre, a munkavállalás célú tartózkodási engedély iránti kérelmet a jövőbeli munkáltató is benyújthatja.
- A harmadik országbeli állampolgárok, akik tanulmányi célú tartózkodási engedéllyel rendelkeznek, tanulmányuk ideje alatt anélkül is vállalhatnak keresőtevékenységet, hogy e konkrét cél érdekében tartózkodási engedélyt kérnének.
- A Magyarországra bevándorlók jobb iskolai végzettséggel rendelkeznek, mint az össznépeség: majdnem két harmaduk közép- vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezik, míg ez a szám az össznépeség esetében a fele alatt van. Ennek következményeként a bevándorlók foglalkoztatási szerkezete különbözik az össznépeségétől: vezető vagy magas képzettséget igénylő beosztásokban, valamint a kereskedelemben és a szolgáltatások terén a bevándorlók aránya lényegesen magasabb.
- A külföldi munkavállalók toborzásának aktuális trendjei, és a munkavállalók – főként Ukrajnából és Szerbiából, de Ázsiai országokból is történő – Magyarországra csábítására tett állami erőfeszítések miatt a kutatás empirikus része erre az érintett populációra összpontosított. Mivel a munkaközvetítő ügynökségek fontos szerepet játszanak a munkaerő Magyarországra történő toborzásában, az ebben a belépési pontban tárgyalt, érintettekkel lefolytatott interjúk mellett munkaközvetítő ügynökségek képviselőit is megkérdeztük.
- A nem EU-s munkavállalók Magyarországon helyzetüktől, megbízásuk típusától vagy a munkáltatóikkal fennálló sajátos jogviszonyuktól függetlenül úgy tűnik, hogy jogi és életmódbeli „buborékban” élnek, Ezen a buborékon belül legtöbbször jól érzik magukat, de az ebből a státuszából való kilépés lehetőségei nagyon korlátozottak. Ezek a határok – mint például a munkaerő-ölcsonzó cégtől való jogi függőség – megakadályozzák őket abban, hogy tágabban értelmezett érdekeiket kövessék. Ez megakadályozza a munkavállalókat abban is, hogy hosszabb távon kialakítsák karrier-kapcsolataikat a magyar gazdasággal. Éppen ellenkezőleg, a társadalmi integráció hiánya, sőt az elszigeteltség erősíti az EU-n kívüli munkavállalók azon érzését, hogy Magyarország átmeneti állomás (nem hosszabb, mint a kétéves munkavállalási engedély), ami javíthatja nemzetközi munkaerő-piaci helyzetüket.
- Az elméleti kutatás azt mutatja, hogy az elsősorban Ukrajnából és Szerbiából érkező szakképzetlen munkavállalók aktuálisan emelkedő száma mellett létezik egy magasan képzett munkavállalókból álló népeségi csoport is, mely főleg Ázsiából érkezik. A feltételezé-

sünk az, hogy a külföldi munkavállalók e szegmensének megjelenése részben a magyar felsőoktatás növekvő nemzetköziesedésének eredménye lehet. A nemzetközi hallgatók növekvő száma miatt a kutatás arra a tanulmányi célú bevándorlásra is összpontosított, amely hosszú távú munkavégzés céljából történő bevándorlást eredményez. Ebben a szegmensben a Magyarországon tanuló és dolgozó hallgatókat és a hallgatói programok koordinátorait kérdeztük meg.

- A nemzeti stratégia szintjén az EU-n kívüli országokból érkező hallgatók bevándorlását az ösztöndíjak növekvő száma és az angol nyelvű oktatási programok motiválják. Ebben a kínálatban sokan ugródeszkát látnak ahhoz, hogy belépjenek a munkaerőpiacra. A hatóságok szándékai, amennyiben a jelen bevándorlási politikából leszűrhető, nem feltétlenül esnek egybe a végzős hallgatók karrieréről alkotott elképzeléseivel. A jelen jogi és közigazgatási kontextus nem támogatja ezeknek a fiatal, magasan képzett szellemi dolgozóknak a magyar munkaerőpiacra történő integrálását.
- A kutatás egy további lényeges hiányosságot tapasztalt, amely feszültséget visz a rendszerbe. A havi megélhetési

juttatások nem elegendőek a szükségletek kielégítésére. Ez azt jelenti, hogy a hallgatóknak más anyagi forrásokat is mozgósítaniuk kell. A korábbi megtakarítások és/vagy a család támogatása szükséges, de számos nem uniós hallgató tanulmányai alatt nem rendelkezik ilyen háttérrel vagy folyamatos támogatással. Emiatt dolgozniuk kell, de a magyarországi munkaerőpiacra való bejutás korlátozott ezen hallgatók számára. Általánosságban szólva kevés munkában szerzett tapasztalatuk van, nem beszélnek magyarul és a napirendjük hektikus.

- A kutatás eredményei alapján szakpolitikai ajánlások születtek. Legtöbbjük a kedvezőtlen jogi és intézményi környezettel foglalkozik, amely részben a gyorsan változó munkaerő-piaci helyzet eredménye; a jogszabályok és hatósági eljárások gyakran nem találkoznak a munkáltatók és munkavállalók szükségleteivel.
- A munkaerő-, és kölcsönmunkaerő közvetítő társaságok újonnan kialakult rendszere továbbra is alulszabályozott. A működési előírások és a minőségbiztosítási rendszerek létrehozása elengedhetetlen a kizsákmányolás kockázatának minimalizálása és az általuk foglalkoztatott munkavállalók védelmének fokozása érdekében.

# TARTALOM

	<b>BEVEZETÉS</b>	<b>6</b>
<b>1.</b>	<b>MIGRÁCIÓS POLITIKA, BEVÁNDORLÓK ÉS KÜLFÖLDI MUNKAERŐ MAGYARORSZÁGON – ÁTTEKINTÉS</b>	<b>7</b>
	Hatósági és jogi környezet .....	7
	Aktuális migrációs trendek és a bevándorló népesség profilja .....	9
	Aktuális trendek a Magyarországon munkavállalás célú tartózkodási engedéllyel rendelkező munkavállalók számában .....	10
	Aktuális trendek a Magyarországon tartózkodó külföldi munkavállalók körében, akiknek nincs szükségük munkavállalási engedélyre .....	11
	Tanulmányi célú migráció .....	13
	Bevándorlással és bevándorlókkal kapcsolatos lakossági attitűdök .....	14
<b>2.</b>	<b>A MIGRÁNS MUNKAVÁLLALÓK BELÉPÉSI PONTJAI ÉS AZ ESETTANULMÁNYOK KIVÁLASZTÁSA</b>	<b>16</b>
<b>1. eset:</b>	Felsőoktatás – lehetőség vagy visszalépés? .....	16
	Motivációk és források – karrier bárhol .....	17
	A megérkezés körülményei – úszás a mély és ismeretlen vízben .....	18
	Karrier – rengeteg munka, de rengeteg akadály .....	18
	Munkakörülmények .....	19
	Hatósági eljárások – a bevándorlási hatóság labirintusában .....	20
	Társadalmi élet – elszalasztott lehetőségek .....	21
	Élet Magyarországon – menni vagy maradni? .....	21
	Összefoglalás .....	22
<b>2. eset:</b>	Közvetítő és munkaerőkölcsönző ügynökség .....	22
	Motivációk és források – karrierkezdés bárhol .....	23
	A közvetítő és munkáltató szerepe .....	24
	Munkavállalás Magyarországon .....	25
	Hatósági folyamatok – függőségi tényező .....	26
	Élet Magyarországon – ‚szinglik’ otthoni eltartottakkal .....	26
	Tervek .....	27
	Összefoglaló .....	27
<b>3.</b>	<b>SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK</b>	<b>28</b>
	Szakirodalom .....	29
	Szerzők .....	30
	Impresszum .....	30

# BEVEZETÉS

A Magyarországra történő bevándorlás az elmúlt 20–30 évben mérsékelt volt, bár a külföldi származásúak száma növekedett. A növekvő munkaerőhiánnyal azonban a munkavégzés céljából történő bevándorlás az elmúlt években erőteljesebb növekedésnek indult. Ami még lényegesebb, az az, hogy a korábbi bevándorlási trendekkel összehasonlítva Magyarország más demográfiai összetételű migrációt tapasztalt. Míg az 1990-es és 2000-es években a legjelentősebb bevándorló csoportot romániai, szlovákiai, szerbiai és ukrainai magyarok alkották, jelenleg megnövekedett az EU-n kívüli (főleg ázsiai) származásúak aránya. A változás egyik oka abban keresendő, hogy a harmadik országbeli származásúak nagyobb mértékben léptek be és tartózkodtak az országban: az Ázsiából érkezők száma 2010 és 2019 között megduplázódott.<sup>1</sup> Az EU-n kívülről származók arányában tapasztalt növekedés másik oka Magyarország honosítási politikájával függ össze: mindenekelőtt a határon túli magyarok 2011-ben bevezetett egyszerűsített honosításában. Az egyszerűsített honosítás bevezetése után a Magyarországon élő szerb állampolgárok száma drasztikus módon csökkent. (A 2010-es 17 197-ről a 2020-as 5000-ig).<sup>2</sup>

Annak érdekében, hogy jobban megértsük a Magyarországra történő bevándorlás dinamikájában és mintázatában tapasztalható legutóbbi változásokat, 2019-ben egy kisebb kutatást végeztünk. A kutatás célja az volt, hogy beazonosítsa és leírja az utóbbi időben megnövekedett munkavállalási célú migrációt. Jelen beszámoló ennek a kutatásnak fő eredményeit mutatja be.

Írásunk a Magyarországra történő bevándorlási trendekre vonatkozó általános bevezetővel kezdődik; ezután a bevándorló népességre vonatkozó statisztikai adatokkal foglalkozik, valamint röviden taglalja a magyar közvélemény bevándorlással kapcsolatos attitűdjét.

Munkánk második része a Magyarországra történő bevándorlás jogi és hatósági környezetének leírásával kezdődik, majd a bevándorlási trendek aktuális változásainak bemutatásával folytatódik. Ezek a változások magukban foglalják a bevándorló népesség jellegének organikus átalakulását a származási térség tekintetében, de tartalmazzák a magyar kormánynek a Magyarországra történő bevándorlás mintáinak kialakításával kapcsolatos erőfeszítéseit is. A beszámoló taglalja azt az aktuális vízumentességi programot, amelyet Magyarország kínál ukrán és szerb munkavállalóknak, valamint ennek a bevándorló népesség méretére gyakorolt drasztikus hatását. Mivel ez a jelenség hasonlít a kutatás által felölelt három másik ország helyzetéhez, a kutatás empirikus részében vizsgálандó egyik belépési pontként a munkaközvetítő ügynökségeket és az ügynökségek révén érkező munkavállalókat azonosítottuk. A másik belépési pontként a tanulmány azt vizsgálja, hogy miként mozdítják elő a magyar felsőoktatás nemzetközi programjai az állandóbb jellegű migráns munkavállalást. Ennek érdekében kérdeztük meg a felsőoktatási intézmények nemzetközi programjainak vezetőit és olyan munkavállalókat, akik korábban ilyen programok résztvevői (voltak).

<sup>1</sup> Az ázsiai országokból érkező harmadik országbeli állampolgárok száma 2010. január 1-én 25 127 volt, és 5700 2020. január 1-én. Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok földrészek, országok és nemek szerint, január 1., utolsó letöltés 2020. június 10.

<sup>2</sup> Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok földrészek, országok és nemek szerint, január 1., utolsó letöltés 2020. június 10.

## 1.

# MIGRÁCIÓS POLITIKA, BEVÁNDORLÓK ÉS KÜLFÖLDI MUNKAERŐ MAGYARORSZÁGON – ÁTTEKINTÉS

## HATÓSÁGI ÉS JOGI KÖRNYEZET

A magyar migrációs politika elveit Magyarország legelső, a kormány által 2013-ban elfogadott Migrációs Stratégiája rögzíti.<sup>3</sup> A Migrációs Stratégia rögzíti, hogy Magyarország gazdasági és munkaerőpiaci szükségletei alapján a munkavállalás céljából történő bevándorlás az ország számára szükségszerűség. Ezen kívül a Migrációs Stratégia jelentőséget tulajdonít annak, hogy külföldiek tanulmányok folytatása céljából beutazzanak Magyarországra.

A munkavállalás és a tanulmányok folytatása a legfontosabb oka annak, hogy külföldiek Magyarországon tartózkodási engedélyért folyamodjanak. Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság statisztikai adatai alapján<sup>4</sup> 2010-ben az összes kérelem 73,56 százaléka „keresőtevékenység” (2017-ig ez a kategória a munkavállalást és az önfoglalkoztatást is magában foglalta) és tanulmányok folytatása céljából történt benyújtásra. 2018-ban<sup>5</sup> a kérelmek 80,84 százalékát munkavállalás és tanulmányok folytatása céljából nyújtották be. A munkavállalás és tanulmányok folytatása céljából benyújtott tartózkodási engedélyre vonatkozó kérelmek száma az elmúlt években mindkét esetben jelentősen megnövekedett. Míg 2016-ban 16 060 tartózkodási engedélyre vonatkozó kérelmet nyújtottak be „keresőtevékenység” és 11 179-et tanulmányok folytatása céljából, 2018-ban a munkavállalás célú tartózkodási engedélyre vonatkozó kérelmek száma 60 931 és a tanulmányi célokból benyújtottaké 29 039 volt. A kormányon belül a bevándorlás (szakpolitika és jogalkotás) a Belügyminisztérium hatáskörébe tartozik, de számos más minisztérium és hivatal is felelősséget visel a migrációs politika néhány – néha rendkívül fontos – szempontja tekintetében.

A foglalkoztatáspolitikát jelenleg a Pénzügyminisztérium hatáskörébe tartozik (korábban a Nemzetgazdasági Minisz-

tériuméba), az oktatáspolitikát (alap- és középfokú oktatás) az Emberi Erőforrások Minisztériumának hatáskörébe, a felsőoktatás és a szakképzés az Innovációs és Technológiai Minisztérium hatáskörébe tartozik, míg a külpolitikáért a Külgazdasági és Külügyminisztérium felelős. Pillanatnyilag a migrációs politika alakításában a Miniszterelnöki Hivatal játssza a legfontosabb szerepet. Az érintett minisztériumok száma az egyedi érdekek szétterjedtségének meglétét tükrözi vissza, ami számos esetben ad-hoc döntésekhez vezet, melynek eredménye az inkohérens migrációs politika.

A harmadik országbeli állampolgárok Magyarországon történő foglalkoztatását a *Harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény* és a *Harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 114/2007. (V. 24.) sz. Kormányrendelet* (mely két jogszabályt a Belügyminisztérium készítette elő és az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság hajtotta végre), valamint a *445/2013. (XI. 28.) Kormányrendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről* (a Pénzügyminisztérium hatáskörében, végrehajtva a foglalkoztatási hatóságok által) szabályozza.

A törvény előírja, hogy a bevándorlási eljárást a következő hatóságok folytatják le: a bevándorlásért felelős miniszter; a külpolitikáért felelős miniszter, a Bevándorlási és Állampolgári Hivatal (jelenlegi nevén Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság) és helyi kirendeltségei, Magyarország vízumkiadásra jogosult konzulátusi tisztviselője; valamint a Rendőrség. Ezen hatóságok között az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság játssza a legfontosabb szerepet a külföldi állampolgárok beutazása, tartózkodása és letelepedése (és a menedékkérelmek) tekintetében. A bevándorlás (szakpolitika és jogalkotás) a Belügyminisztérium hatáskörébe tartozik, mely felügyelete alatt 2000-ben létrehozták a bevándorlási hatóságot. 2000 előtt a menedékgügyi és bevándorlási ügyeket két külön hatóság bonyo-

<sup>3</sup> A Migrációs Stratégia és az Európai Unió által a 2014–2020-as időszakra létrehozott Menekültügyi és Migrációs Alaphoz kapcsolódó hétéves stratégiai dokumentum <http://belugyalapok.hu/alapok/sites/default/files/Migration%20Strategy%20Hungary.pdf>, utolsó letöltés: 2020. június 10.

<sup>4</sup> Forrás: az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság statisztikája, [http://bmbah.hu/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=177&Itemid=1232&lang=hu](http://bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=177&Itemid=1232&lang=hu), utolsó letöltés: 2020. június 10.

<sup>5</sup> Sajnos a bevándorlási hatóság, az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság még nem publikált 2019-es statisztikai adatokat.

lította le, az utóbbiakat a rendőrség. 2000 és 2019 között a Bevándorlási és Állampolgári Hivatal (később Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal) volt az a hatóság, amely elbírált a vízumkérelmeket, a tartózkodási engedély és a menekültjog iránti kérelmeket. 2019-ben a migrációs szakpolitikák összevonása érdekében a kormány a bevándorlási hatóságot ismét rendőri szervvé „alakította át” és megváltoztatta a nevét<sup>6</sup>. Az egész országban hét regionális igazgatósággal és 24 területi kirendeltséggel rendelkezik. Honlapja alapján az Igazgatóság szorosan együttműködik nemzetközi szervezetekkel, más rendőri szervekkel (főleg határrendészeti szervekkel), a Külgazdasági és Külügyminisztériummal valamint oktatási intézményekkel és foglalkoztatási központokkal.

A fent említett jogszabályok tartalmazzák a harmadik országbeli állampolgárok számára történő tartózkodási engedélyek kiadásának feltételeit. A munkavállalás célú tartózkodási engedély olyan harmadik országbeli állampolgároknak adható ki:

- aki tartózkodásának célja, hogy más részére, illetve irányítása, avagy felügyelete alatt foglalkoztatásra irányuló jogviszonya alapján, ellenérték fejében tényleges munkát végezzen; vagy
- aki gazdasági társaság, szövetkezet vagy egyéb – jövedelemszerzési céllal létrejött – jogi személy tulajdonosaként, vezető tisztségviselőjeként, e tevékenységi körbe tartozó tevékenységén túl tényleges munkát végez.

Az EU összevont engedélyről szóló irányelvnek átültetése után<sup>7</sup> a harmadik országbeli állampolgároknak összevont engedélyt kell kérelmezniük, egy összevont munkavállalási és tartózkodási engedélyt, amely lehetővé teszi a harmadik országbeli állampolgárok számára, hogy munkavállalási szerződést kössenek egy munkáltatóval, és hogy munkavégzés céljából jogosan tartózkodjanak Magyarország területén. Az összevont engedélyt összevont kérelmezési eljárás során lehet megszerezni: általános szabály, hogy a harmadik országbeli állampolgárnak a bevándorlási hatósághoz kérelmet kell benyújtania (egy „előzetes munkaszerződés” kíséretében), amely hatóság konzultál a munkaügyi hatósággal. A munkaügyi hatóság (kormányzati szerv) elvégzi a munkaerőpiaci vizsgálatot (ellenőrzi, hogy van-e olyan magyar/EGK állampolgár, aki be tudná tölteni a helyet), ellenőrzi a munkáltatót és jelzi beleegyezését a bevándorlási hatóság irányába, amely kibocsátja az engedélyt.

<sup>6</sup> A rendőrségi törvény értelmében négy rendőrhatóság van: az általános rendőri feladatokat ellátó hatóság (a továbbiakban: „a rendőrség”), az idegenrendészeti hatóság, a Nemzeti Védelmi Szolgálat (amely rendőrség belső ellenőrzéséért, integritásának és korrupcióellenes feladataiért felelős) és a Terrorrelhárítási Központ.

<sup>7</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2011/98 / EU irányelve (2011. december 13.) a harmadik országbeli állampolgárok számára egy tagállam területén való tartózkodás és munkavégzés céljából kiadott egységes engedély egységes kérelmezési eljárásáról és a közös jogokról harmadik országbeli munkavállalók esetében, akik legalisan tartózkodnak valamely tagállamban.

Kivételesen olyan munkáltatók esetében, akik stratégiai megállapodást kötöttek a kormánnyal<sup>8</sup>, vagy olyan szerb vagy ukrán állampolgárok esetében, akiket nehezen betölthető munkahelyeken alkalmaznának, illetve olyan munkáltatók esetében, akik a nemzetgazdaság szempontjából stratégiai jelentőséggel bíró projekteket hajtanak végre, a munkavállalás célú tartózkodási engedély iránti kérelmet a jövőbeli munkáltató is benyújthatja.

Általános szabály, hogy a tartózkodási engedély iránti kérelmeket Magyarországon kívül lehet benyújtani. A kérelem magában foglalja a beutazási vízum iránti kérelmet is, és amikor a kérelemnek helyet adnak, a harmadik országbeli állampolgár a vízummal beléphet Magyarország területére és a tartózkodási engedélyt a bevándorlási hatóságnál kapja meg.

A magyar jog lehetővé teszi a tartózkodási engedély iránti kérelem Magyarországon történő benyújtását is azok számára, akik vízum nélkül utazhatnak be Magyarországra, vagy megfelelően igazolt, kivételes körülmények fennállása esetén azok számára, akik már Magyarországon tartózkodnak.

Míg a legtöbb harmadik országbeli állampolgárnak a Magyarországon történő munkavégzéshez munkavállalás célú tartózkodási engedélyre van szüksége, azért vannak kivételek. Állandó lakhellyel rendelkezőknek, nemzetközi védelemben részesülteknek állóknak és az EGK országok állampolgárok családtagjainak nincs szüksége külön engedélyre a magyarországi munkavégzéshez – foglalkoztatásukat csupán a munkaügyi hatóság irányába kell jelezni.

Az EU 2016/801 irányelve 24. cikkének értelmében<sup>9</sup> azok a harmadik országbeli állampolgárok, akik tanulmányi célú tartózkodási engedéllyel rendelkeznek, tanulmányuk ideje alatt anélkül vállalhatnak keresőtevékenységet, hogy e konkrét cél érdekében tartózkodási engedélyt kérnének. A harmadik országbeli diákok egy szemeszter alatt maximum heti 24 órában vállalhatnak munkát, és teljes munkaidőben is dolgozhatnak a szorgalmi időn kívül (például a nyári hónapokban) maximum 90 napos időtartamig vagy évi 66 munkanapos időtartamig.

Az összevont engedély mellett bizonyos harmadik országbeli állampolgárok olyan munkavállalási engedéllyel is foglalkoztathatók, amelyet a foglalkoztatási hatóság (a kormányhivatal foglalkoztatási egysége) bocsát ki. Ebbe

<sup>8</sup> A kormány 84 céggel kötött stratégiai partnerségi megállapodásokat, lásd: <https://www.kormany.hu/hu/kulgzdasagi-es-kulugyminisztium/strategiai-partnersegi-megallapodasok> (magyarul), utolsó letöltés 2020. június 10. Ezek a megállapodások nem nyilvánosak, de az ilyen megállapodások egyik előnye, hogy a munkáltatók kérelmezhetik leendő munkavállalóik munkavállalás célú tartózkodási engedélyét.

<sup>9</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/801 irányelve (2016. május 11.) a harmadik országbeli állampolgárok kutatási, tanulmányi, képzési, önkéntes szolgálati, tanulócsera-programok, oktatási projektek vagy bébiszitter tevékenység céljából történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről



a körbe tartoznak a menedékkérők (akiknek 9 hónappal a menedékkérelmük benyújtása után joguk van belépni a munkaerőpiacra), valamint „befogadottak” (az ebbe a kategóriába tartozó külföldiek tartózkodhatnak Magyarországon, mivel fennáll annak a kockázata, hogy halálbüntetés, kínzás, embertelen vagy megalázó bánásmód áldozatai lennének). Ebben az esetben a munkáltatónak kell az eljárást megindítania.

## AKTUÁLIS MIGRÁCIÓS TRENDEK ÉS A BEVÁNDORLÓ NÉPSSÉG PROFILJA

Az 1989/90-ben bekövetkezett átmenetet követően a globális migrációs trendek viszonylatában Magyarország helyzete megváltozott, ám ez nem vezetett radikális ki- vagy bevándorláshoz. A határnyitást nem követte a Magyarországról történő új tömeges kivándorlás. Nagy gazdasági migráció helyett a közép-európai régió inkább a mérsékelt migráció új formáit ismerte meg, ezek között nemzeti és etnikai kisebbségek migrációját. Ezen belül Magyarország 1989 óta Romániából, a korábbi Jugoszláviából, Szlovákiából és Ukrajnából érkező határon túli magyarok célországává vált. (Gödri & Tóth, 2005). Az 1990-es években statisztikai becslések szerint a bevándorlás mérlege Magyarországon pozitív volt (több az ország területére érkező bevándorló volt, mint Magyarországot elhagyó kivándorló), ami éves szinten 13 000–15 000 személyt jelentett. Magyarországnak az Európai Unióhoz történő csatlakozása után ez a szám évente 24 000-re emelkedett (KSH, 2008). 2010-ben az érvényes tartózkodási engedéllyel Magyarország területén élő külföldi állampolgárok száma 198 000 volt, ami az akkori népesség 2 százalékának felel meg (KSH 2011).

Az 1990-es és a 2000-es években a bevándorlók jelentős többsége (70–80 százalék) más európai országokból érkezett (EU-tagországokból és EU-n kívüli országokból). A második legnagyobb csoportot az ázsiai bevándorlók alkották: arányuk az 1990-es évek elején volt a legmagasabb (18 százalék), ami 10 százalékra csökkent a kilencvenes évek végére, és az ország Európai Unióhoz történő csatlakozása után ismét 16 százalékra emelkedett (KSH, 2008). A legtöbb európai bevándorló a szomszédos országokból érkezett, főleg Romániából, ezután Ukrajnából, Szerbiából és Szlovákiából. Ezen bevándorlók túlnyomó többsége határon túli magyar volt. (Gödri & Tóth 2005).

A szomszéd országokból érkező határon túli magyarok Magyarországon mindig szívesen fogadott bevándorló csoportot alkottak, bár a témához fűződő politikai kommunikáció inkább ellentmondásosnak nevezhető. A Fidesz, a jobboldali konzervatív párt, amely 2010 óta van kormányon Magyarországon, a külföldön élő magyarok számára kedvezményes és egyszerűsített honosítási eljárást vezetett be. Az állampolgárságról szóló törvényt 2011-ben úgy módosították, hogy azok, akik magyar felmenőkkel rendelkeznek (konkrétabban: legalább egy felmenővel rendelkeznek, aki valamikor magyar állampolgár volt), magyar állampolgárok lehetnek akkor is, ha nincs az

országban állandó lakhelyük. A törvénymódosítás bevezetése óta több mint 1 000 000 újonnan honosított magyar állampolgár van. A kutatások azt mutatják, hogy a kedvezményezett honosítási eljárás hozzájárult a határon túli magyarok Magyarországra történő bevándorlásának növekedéséhez. Ugyanakkor a kormány azt hangsúlyozza, hogy a kedvezményezett honosítási eljárás a magyar nemzet „szimbolikus újraegyesítése”, és célja, hogy erősítse a határon túli magyar közösségeket, hogy azok szülőföldjükön maradvá virágozzanak.

A magyarországi bevándorlókra vonatkozó legfrissebb részletes információkat a 2016-os mikrocenzus tartalmazza. Bár a Központi Statisztikai Hivatal éves szinten publikál migrációs statisztikákat, azonban ezek kevésbé részletesek. Mindezek ellenére ezek az adatforrások általános képet tudnak adni az aktuális magyarországi migrációs trendekről és a bevándorló népesség összetételéről és jellemzőiről. A 2016-os mikrocenzus arra a következtetésre jutott, hogy a magyarországi bevándorló népesség a legutolsó, 2011-es census óta nem változott jelentős mértékben, tehát hagyatkozhatunk a 2011-es census néhány vizsgálatára is.

A statisztikai rendszerekben általában két módon lehet a bevándorlót meghatározni, ahogy Gödri (2016) megjegyzi: „A bevándorlók állampolgárságuk vagy születési helyük alapján történő definiálása két, méretében és összetételében különböző populációt eredményez”. A Magyarországon élő külföldi állampolgárok a bevándorló népességnek csupán egy részét alkotják, és főleg azokat képviselik, akik nemrég érkeztek. A határon túli magyarok kedvezményezett honosítási eljárásának bevezetése után a honosítási ráta (főleg a határon túli magyarok esetében) Magyarországon megnövekedett, minek következtében a bevándorolt népességet valószínűleg jelentősen alábecsüljük, amennyiben csak a külföldi állampolgárokat vizsgáljuk.<sup>10</sup> Ennek az a következménye, hogy a külföldön született népesség a bevándorlók sokkal tágabb és nagyobb számú csoportját képezi, és olyan bevándorlót is magában foglal, akik korábban érkeztek és állampolgárságot kaptak.

A 2016-os mikrocenzus 136 887 külföldi- és 365 442 külföldön született állampolgárt számolt össze. (Központi Statisztikai Hivatal, 2018), akik az össznépesség 1,4, illetve 3,8 százalékát jelentik. A külföldi állampolgárok között 10 099 személy Magyarországon született, és a külföldön születettek között 68 651 személy születése óta magyar állampolgár, míg további 169 983 személy honosítás révén szerzett magyar állampolgárságot. Ebben a vizsgálatban egyrészt külföldi állampolgárokra, másrészt külföldön született magyar állampolgárokra fogunk fókuszálni, mint a magyarországi bevándorló népesség két különböző alcsoportjára. A bevándorló népesség származási országai diverzifikáltabbá váltak, és a bevándorlók teljes

<sup>10</sup> A helyzet azonban kissé bonyolultabbá válik, mivel a honosított határon túli magyarok is élhetnek Magyarországon területén kívül.

száma emelkedett Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozása után. Ennek eredményeképpen a szomszédos országokból érkező bevándorlók (hagyományosan határon túli magyarok) viszonylagos aránya csökkent, ám még mindig jelentős: a Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok majdnem egyharmada (30 százalék) olyan szomszéd országokból érkezik, ahol jelentős magyar közösségek léteznek, mint Románia, Ukrajna, Szlovákia és Szerbia. Ha a külföldön született magyar állampolgárokat vizsgáljuk, ezen országok aránya elsősorban: 85 százalék (Központi Statisztikai Hivatal, 2018, p. 29.) Ez jelzi a fent említett anyaországi politikát, amely a kedvezményes, egyszerűsített honosítási eljárást szorgalmazza, valamint a határon túli magyarok szomszédos országokból történő bevándorlásának változó dinamikáját.

Ha megvizsgáljuk mindkét bevándorló csoport (külföldi állampolgárok és külföldön született magyar állampolgárok) munkaerőpiaci helyzetét, jelentős különbségeket észlelhetünk a kettő között, valamint ezek és az általában vett népesség között. A külföldi állampolgárok foglalkoztatási aránya hasonló az össznépességéhez (48 százalék és 47 százalék), azonban azoké, akik magyar állampolgárok, sokkal magasabb (53 százalék) (ugyanott p. 30.) A 2011-es census részletesebb adataira támaszkodva az EU tagállamaiból érkező bevándorlók magasabb foglalkoztatási arányt mutatnak, mint a harmadik országbeli bevándorlók, viszont a harmadik országbeli állampolgárok esetében a munkanélküliség alacsonyabb, mint az európai uniós állampolgárok esetében. Ez azoknak az eltartottnak a magas arányára vezethető vissza, akik meg sem jelennek a munkaerőpiacon, és harmadik országokból érkeznek (főleg a külföldi állampolgárok esetében (Gödri 2016).

A munkaerőpiaci kilátásokat nagymértékben meghatározza az iskolai végzettség. Mint ahogy az össznépesség esetében, a gazdasági tevékenység javul a magasabb iskolai végzettséggel, ahogy a bevándorló népesség esetében is, míg a munkanélküliségi ráta alacsonyabb a magasabb iskolai végzettség esetében. Mindkét bevándorló csoport jobb iskolai végzettséggel rendelkezik, mint az össznépesség; mindkét csoport majdnem két harmada közép- vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezik, míg ez az össznépesség esetében a fele alatt van (Központi Statisztikai Hivatal, 2018, p. 30). Ennek következményeként a bevándorlók foglalkoztatási szerkezete különbözik az össznépességétől: vezető vagy magas képzettséget végzettséget igénylő beosztásokban, valamint a kereskedelemben és a szolgáltatások terén a bevándorlók aránya lényegesen magasabb (ugyanott, p. 32).

Természetesen a külföldi népesség igen heterogén szociális és demográfiai jellemzőkkel bír, és jelentős különbségeket mutat magyar nyelvtudása, érkezése időpontja, állampolgársága és az országon belüli tartózkodási helye tekintetében is. Általában véve kijelentjük, hogy az EU-ból érkező bevándorlók foglalkoztatási mutatói kedvezőbbek, mint a harmadik országból érkező bevándorlók esetében, és hogy számottevő különbségek vannak még a két csoporton belüli országok között is (Gödri 2016).

Az önfoglalkoztatottak és vállalkozók aránya a bevándorlók munkaerőpiaci integrációjának fontos mutatója, mivel megmutatja, mely bevándorló közösségekben és milyen mértékben elterjedt az (etnikai alapú) üzleti vállalkozások létrehozása az elsődleges munkaerőpiacra történő belépés helyett.

A 2011-es census adatai alapján az önfoglalkoztatottak és vállalkozók aránya a külföldön született népesség körében a 2011-es évben valamennyivel magasabb volt (10 százalék), mint az össznépesség vonatkozásában (8 százalék).

Bizonyos etnikai csoportok körében, mint pl. a vietnamiaknál (34 százalék), a kínaiaknál és szíriaiaknál (27 százalék) és a törököknél (18 százalék) az önfoglalkoztatottak aránya kiugróan magas volt. Ezekben a csoportokban azoknak az aránya, akik egy vállalat tagjaként dolgoznak, szintén magas volt (Gödri, 2016). Ez arra enged következtetni, hogy e csoportok körében összességében az aktív népesség 35–60 százaléka feltehetőleg az úgynevezett „etnikai gazdaságban” dolgozik, és feltételezhetjük, hogy ez lényegében nem változott a nemrég megnövekedett munkaerőigény megjelenéséig, ami a külföldi munkaerő célzott toborzásához vezetett.

## **AKTUÁLIS TRENDEK A MAGYARORSZÁGON MUNKAVÁLLALÁS CÉLÚ TARTÓZKODÁSI ENGEDÉLLEL RENDELKEZŐ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁBAN**

Az összevont engedélyezési eljárás és az összevont munkavállalási és tartózkodási engedély ellenére is vannak különbségek a bevándorlási és foglalkoztatási hatóságok statisztikái között.

A bevándorlási hatóság statisztikai adatai szerint<sup>11</sup> a tartózkodási engedélyt kérelmezők száma 2015 óta jelentős mértékben emelkedett. (Sajnos a bevándorlási hatóság adatai csakis a kérelmek számát jelenítik meg, a kiadott engedélyket azonban nem). 2015-ig a kérelmek száma viszonylag stabil volt: míg 2011-ben 13 187 keresőtevékenységgel kapcsolatos tartózkodási engedély iránti kérelem érkezett be, ez a szám 2012-ben 13 580, 2013-ban 12 787, 2014-ben 13 010 és 2015-ben 12 650 volt.

Azonban 2016-ban 14 500 kérelmet nyújtottak be, míg 2017-ben a szám drasztikusan 24 539-re emelkedett és 2018-ban 60 931-at tett ki. Ez alapján a munkavállalási célú tartózkodási engedély iránti kérelmek száma négy év alatt szinte megötszöröződött.

A kiadott tartózkodási engedélyek viszonylatában az Eurostatnál található adatok. 2018-ban a statisztikák értelmében Magyarország összesen 55 739 első tartózkodási

<sup>11</sup> Forrás: Az Idegenrendészeti Főigazgatóság statisztikai adatai, utoljára letöltve 2020. június 10. [http://bmbah.hu/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=177&Itemid=1232&lang=hu](http://bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=177&Itemid=1232&lang=hu)

dási engedélyt adott ki. 10 engedély közül szinte minden negyediket (39,1 százalék) ukrán állampolgároknak adtak ki (21 793), őket követik a kínai (4161) és szerb (3767) állampolgárok. A tartózkodás indokai között a munkavállalás volt a legnépszerűbb: 55 739 tartózkodási engedély közül 31 553-t munkavállalás céljából (10 772-t tanulmányok folytatása céljából) adtak ki. (Ezek az adatok valószínűleg nem foglalják magukban az összes kiadott tartózkodási engedélyt, mivel a bevándorlási hatóságnak 2018-ban a tartózkodási engedélyeket meg is kellett hosszabbítania.)

A foglalkoztatási hatóság statisztikai adatai szerint 2017-ben a harmadik országbeli külföldi munkavállalók számára szóló munkavállalási engedélyk száma az előző évhez képest 50 százalékkal nőtt, és 2018-ban 2017-hez képest több mint megnégyszereződött. Az összes kiadott munkavállalási engedély száma 2017-ben 9274 volt és 37 920 2018-ban. a bevándorlási hatóság különbséget tesz európai nem európai unióbeli (nyugat-balkáni országok; Szerbia, Oroszország, Moldova és Törökország kivételével), nem európai (a legjelentősebb országok Kína, Vietnam, India, Thaiföld, Mongólia és az Egyesült Államok), és nem európai unióbeli szomszéd államok (például Szerbia és Ukrajna) között.

A 9274 munkavállalási engedély közül 7176 nem európai harmadik országbeli állampolgárok számára került kiadásra: az összes engedély 88,5 százaléka összevont engedély volt. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai értelmében a munkavállalási engedéllyel rendelkezők földrajzi megoszlása 2017-ben jelentősen megváltozott. A szomszédos országokból érkező, munkavállalási engedéllyel rendelkezők száma csökkent, mely nagyrészt szerb és ukrán munkavállalók vízummentességével magyarázható. Ugyanakkor a harmadik országból érkező külföldi állampolgárok száma általánosságban döbbenetes rendkívüli mértékben emelkedett. Legnagyobb mértékben a kínai munkavállalók száma növekedett: meghaladta az 1500-at, ami 2016-hoz képest 150 százalékos növekedés. Arányaiban a vietnami és koszovói munkavállalók száma is jelentősen emelkedett. A thaiföldi, indiai, japán és török munkavállalók száma is megnövekedett 2016 és 2017 között (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2018). 2018-ban a jelentős növekedés mellett az országcsoportok között nagy elmozdulás is van: a 37 920 munkavállalási engedély közül 23 246-ot szerb és ukrán állampolgárok kaptak (nem európai unióbeli szomszédos országok); ezek közül egyedül az ukrán állampolgárok 20 537-et kaptak. A 2017 és 2018 adatok közötti különbség a statisztikai számítások módszertanában bekövetkezett változást is visszatükrözi. Míg 2017-ben az ukrán és szerb állampolgárokat általában nem számították bele a munkavállalási engedélyk össz-számába, mivel a foglalkoztatási hatóság szerint a „munkavállalás célú tartózkodási engedélyeket szerb és ukrán állampolgárok részére munkaerőpiaci vizsgálat nélkül is ki lehetett adni, így az ezekre az állampolgárokra vonatkozó adatok csakis a bevándorlási hatóság statisztikájában jelennek meg” (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2018, p. 5.). 2018-ban ugyanez a hatóság úgy döntött,

hogy ezeket az állampolgárokat is beszámítja (Pénzügyminisztérium, 2019).

A munkavállalási engedélyk eloszlása Magyarországon jelentős különbségeket mutat: 2017-ben, 70 százalék, 2018-ban 42,9 százalék Közép-Magyarországon került kiadásra, főleg Budapesten. A közép-dunántúli régió (Komárom-Esztergom és Fejér megye) 2011-ben 803 külföldi munkavállalót vonzott, amely szám 2018-ban 6311-re emelkedett. 2017-ben az Északkelet Magyarországon kiadott munkavállalási engedélyk száma az előző évhez képest 76,1 százalékkal csökkent. Logikus lehet a következtetés, hogy a csökkenés az ukrán munkavállalóknak biztosított vízummentességgel magyarázható: 2017-ben a régióban dolgozó ukrán állampolgárok száma a földrajzi közelségnek köszönhetően valószínűleg még magas volt, de a munkavállalásra vonatkozó vízummentesség miatt a bevándorlási statisztikában jelenik meg. A 2018-ra vonatkozó adatok (a módszertan megváltoztatása után) megerősítik ezt a feltételezést, mivel az összes munkavállalási engedély (5665 engedély) 14,9 százalékát erre a régióra adták ki.

A munkavállalási engedélyk ágazati megoszlása az ipari termelés (22 százalék 2017-ben, 24,3 százalék 2018-ban), a kereskedelem és a gépjárműjavítás (18 százalék 2017-ben, 14,8 százalék 2018-ban) dominanciáját mutatja, amit a távközlés (12,6 százalék 2017-ben, 12,2 százalék 2018-ban) és a vendéglátás (12,1 százalék 2017-ben, 10,8 százalék 2018-ban) követ. 2017-ben a munkavállalási engedélyk 35,5 százalékát felsőfokú végzettséggel rendelkezőknek adták ki, és 26,5 százalékát olyanoknak, akiknek nyolc általánosa vagy alacsonyabb végzettsége volt. Ez 2018-ban megfordult: a munkavállalási engedélyk 10,7 százalékát felsőfokú végzettséggel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok kapták, míg 34,8 százalékát csupán általános iskolai végzettséggel rendelkezők. Ez azt mutatja, hogy a Magyarországon munkavállalási engedéllyel rendelkező külföldi munkavállalók csoportja sokrétű és kihangsúlyozza az ukrán munkavállalók jelentőségét a munkaerőpiacon.

## **AKTUÁLIS TRENDEK A MAGYARORSZÁGON TARTÓZKODÓ KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN, AKIKNEK NINCS SZÜKSÉGÜK MUNKAVÁLLALÁSI ENGEDÉLYRE**

A Magyarországon tartózkodó külföldi munkavállalókra vonatkozó adatok nagyon eltérő képet mutatnak, ha megnézzük azoknak a nyilvántartásba vett külföldi munkavállalóknak az összesített számát, akik foglalkoztatása nem igényel munkavállalási engedélyt. Az EGK tagállamaiból (EU + Norvégia, Izland, Liechtenstein és Svájc) érkező munkavállalóknak nincs szükségük munkavállalási engedélyre. Ezen felül, ahogy már megállapításra került, az állandó tartózkodási hellyel rendelkezőknek és a nemzetközi védelem alatt állóknak sincs szükségük munkavállalási engedélyre. A munkáltatóknak értesíteni kell az illetékes közigazgatási

szerveket a munkavállalási engedély nélkül dolgozó munkavállalókról, ami azt jelenti, hogy számuk nyomon követhető.

A munkaerőhiány már több éve jellemző a magyar munkaerőpiacra. A probléma annyira égetővé vált, hogy a magyar kormány számos olyan intézkedést fogadott el, amelyek előmozdítják a külföldi munkaerő Ukrajnából és Szerbiából történő toborzását. Gyakorlatilag ezek az intézkedések egyszerűsített munkavállalási és tartózkodási intézkedéseket jelentenek a munkaerőhiány által leginkább érintett területeken.

2016. július 1. óta a szóban forgó munkahelyeken sem szerb, sem ukrán állampolgároknak, sem magyar munkáltatójuknak nem kell munkavállalási engedélyt kérelmezniük, mielőtt aláírnák a munkaszerződést. Azonban az egyszerűsített eljárás csakis olyan helyzetekre vonatkozik, amikor a külföldi munkavállaló 90 napnál kevesebbet tartózkodik Magyarországon. Amennyiben a munkavállaló 90 napnál tovább kíván Magyarországon tartózkodni, a szabályos összevont kérelmezési eljárás alkalmazandó, bár az eljárás ebben az esetben is tartalmaz egyszerűsítéseket: a munkáltató kérelmezheti a munkavállalás célú tartózkodási engedélyt és a bevándorlási hatóságnak nem kell konzultálnia a foglalkoztatási hatósággal, ami azt jelenti, hogy a kérelemről gyorsabban döntenek.

Engedélymentesség esetében, amennyiben harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatását jelentik a foglalkoztatási hatóság felé, csak a következő adatokat kell benyújtani: a foglalkoztatottak száma, a foglalkoztatottak állampolgársága, a foglalkoztatás formája. 127 jegyzékbe vett szakma létezik. Ezek nagyon különbözőek, kezdve a nagyon magas képzettséget igénylő szakmákkal, mint szoftvertervező, építész, vegyészmérnök, repülőgéppilóta és energetikai mérnök, szakképzettséget igénylő szakmákon át, mint konyhafőnök, pincér, szakács, gondozó, szociális munkás, pénztáros, ügyfélszolgálati munkatárs, légi utaskísérő, kertész, szabó, ács, hegesztő, építőipari szakmunkás, vonat-, metró-, villamos-, busz-, trolibuszvezető egészen a szakképzést nem igénylő szakmáig, mint favágó, élelmiszerfeldolgozó, élelmiszer-, textil-, papír-, műanyag- és fémipari és gyártósoron dolgozók. Más munkakörökben a szabályos eljárás minden harmadik országbeli állampolgárra vonatkozik (az ukrán és szerb állampolgárokat is beleértve), amennyiben munkavállalás célú tartózkodási engedélyt szeretnének kapni. Az ukrán és szerb munkavállalók Magyarországon történő foglalkoztatására vonatkozó adminisztratív egyszerűsítésen túl a kormány félmilliárd forintot szánt ukrán munkavállalók toborzására. 2016 nyarán a nemzetgazdasági miniszter szerződést kötött a debreceni székhelyű Horizon 2020 Nonprofit Kft-vel, hogy az év végéig 5250 ukrán munkavállalót toborozzon. A toborzási program részletei nem ismertek, de úgy tűnik, hogy az összeget főleg ukrainai

kommunikációs kampányra, ügyvédi honoráriumokra, utazási és képzési kiadásokra költötték.<sup>12</sup>

2016 júliusa óta – ahogy fent már említettük – a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter közleményében felsorolt bizonyos, szakképzett munkaerő hiányával küszködő területeken foglalkoztatandó ukrán és szerb munkavállalóknak nincs szüksége munkavállalási engedélyre, azonban összevont engedélyre mégis szükségük van, amennyiben a tervezett foglalkoztatás időtartama a 90 napot meghaladja. Így a munkavállalási engedélytől való mentesség azt jelenti, hogy a bevándorlási hatóságnak nem kell a foglalkoztatási hatósággal konzultálnia, tehát a folyamat sokkal gyorsabb, mint az általános esetekben. Az általános esetekben a kérelem elbírálási határideje 70 nap, mely alatt a foglalkoztatási hatóság elvégzi a munkaerőpiaci tesztet, megvizsgálja a jövőbeli munkáltatót és az előszerződést – az eljárás ezen részét ebben az esetben nem folytatják le, azaz a bevándorlási hatóság rövidebb időn belül bírálhatja el a kérelmet. Amennyiben a tervezett foglalkoztatás nem haladja meg a 90 napot – tehát az ukrán és szerb állampolgároknak nem szükséges vízum a 90 napnál kevesebb ideig tartó magyarországi tartózkodáshoz – munkavállalási engedély nélkül dolgozhatnak Magyarországon. Abban az esetben, ha hosszabb ideig tartózkodnak, munkavállalás célú tartózkodási engedélyt kell kérelmezniük. Alapértelmezetten idényjellegű munkavállalására vonatkozó munkavállalási engedélyre 90 napnál kevesebb ideig tartó foglalkoztatás esetén is szükség van, amely szabály minden harmadik országbeli állampolgárra vonatkozik az ukrán és szerb, szakképzett munkaerő hiányával küszködő területeken foglalkoztatott munkavállalók kivételével.

Az ukrán és szerb állampolgárokra vonatkozó munkavállalási engedély alóli mentesség lényeges hatással bírt a Magyarországon regisztrált külföldi munkavállalók számára és arányára. Az előző évvel összehasonlítva a regisztrált külföldi munkavállalók száma 23,7 százalékkal növekedett (10 553-ról 13 056-ra) 2016 és 2017 között és drasztikusan 31 812-re emelkedett 2018-ban. Érdekes módon a romániai munkavállalók száma 2016-ban 5663 volt, ami 2017-ben 3889-re csökkent, míg az ukrán munkavállalók száma 2016-ban 789 volt, ami 2017-ben 3246-ra emelkedett.

A szerb munkavállalók száma is emelkedett 83-ról 2016-ban 672-re 2017-ben. A román munkavállalók száma 2018-ban 4095-re emelkedett, míg az ukrán és szerb munkavállalók száma jelentős mértékben növekedett: 16 412-re illetve 3183-ra 2018-ban. a román adatokhoz hasonlóan 2016 és 2017 között a szlovák munkavállalók száma is csökkent, azonban 2018-ban ismét emelkedésnek indult. A változások valószínűleg az ukrán és szerb rövidtávra érkező munkavállalókra vonatkozó munkavállalási engedély alóli mentességgel magyarázhatók: a magyar munkáltatók elkezdtek lecserélni a román és szlovák munkavállalókat ukránokra és szerbekre.

<sup>12</sup> Lásd: <https://magyarnemzet.hu/archivum/belfold-archivum/szazmilliokat-fizetett-a-kormany-a-remelt-ukran-munkasokert-3870577/>

A Magyarországon regisztrált külföldi munkavállalók földrajzi megoszlása Budapest környékére összpontosul (54,5 százalék 2017-ben és 57,8 százalék 2018-ban) ugyanúgy, mint a munkavállalási engedéllyel rendelkező külföldi munkavállaló eloszlása is. 2017-ben a második legvonzóbb régió Dél-Magyarország volt (Bács-Kiskun, Csongrád és Békés megye), amely közel van a szerb és román határhoz. 2018-ban ez Nyugat-Magyarországra helyeződött át (Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megye) – a legnagyobb gépjárműipari vállalatok Győr-Moson-Sopron megyében találhatóak.

A regisztrált külföldi munkavállalók majdnem 60 százalékát három ágazatban foglalkoztatták: adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (30,6 százalék 2017-ben és 43,1 százalék 2018-ban), ipari termelés (17,3 százalék 2017-ben és 11,2 százalék 2018-ban) és 2017-ben, távközlés (11,1 százalék 2017-ben és 8,7 százalék 2018-ban); 2018-ban az építőipar volt a negyedik legfontosabb ágazat (az összes regisztrált külföldi munkavállaló 8,6 százalékával). Arányaiban a regisztrált külföldi munkavállalók számának legnagyobb növekedése azonban az építőiparban történt: ezen a területen a regisztrált munkavállalók száma 233,8 százalékkal növekedett 2016-ról 2017-re (434 munkavállalóra), és 2018-ban a növekedés több mint hatszoros volt (2725 munkavállalóra). A legtöbb regisztrált külföldi munkavállaló olyan munkakörben dolgozik, amely nem igényel semmilyen képzést (39 százalék 2017-ben és 38 százalék 2018-ban), mint gépkezelő és összeszerelő (19,9 százalék 2017-ben és 31,9 százalék 2018-ban). A regisztrált külföldi munkavállalók többsége (42,9 százalék 2017-ben és 54,2 százalék 2018-ban) nyolc általános iskolai végzettséggel vagy alacsonyabbal rendelkezik. (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2018).

Az ukrán és szerb munkavállalókra vonatkozó munkavállalási engedély alóli mentesség továbbra is befolyásolni fogja a magyar munkaerőpiacot. Néhány munkaerő-közvetítő ügynökség reagált az új lehetőségekre és korszerűsítették munkaerő-közvetítő szolgáltatásaikat Szerbiában és Ukrajnában. Néhány bevándorlási ügyekkel foglalkozó ügyvéd honlapja több oldalt szentel az ukrán és szerb Magyarországra vonatkozó munkavégzés céljából történő bevándorlásra.<sup>13</sup>

Bár nincs nyilvánosan hozzáférhető információ, szakértőkkel folytatott nem hivatalos konzultációk alapján úgy tűnik, hogy Magyarországon születőfélben van egy ukrán dolgozókat tömörítő szakszervezet. Ezzel párhuzamosan a magyar szakszervezetek mozgósították tagjaikat és aggályaiknak adtak hangot a külföldi munkavállalók számának növekedése miatt, akikben versenytársakat látnak a munkahelyekért (168 Óra, 2019).

A Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet tanulmánya szerint a külföldi munkavállalókat foglalkoztató vállalatok

száma 2008 és 2016 között csökkenőben volt; 2016-ban és 2017-ben számuk 20 százalék körül stagnált és 2018-ban enyhén növekedésnek indult (22 százalékra). Az előrejelzések tekintetében 2017-ben azon vállalatok aránya, amelyek külföldi munkavállalók foglalkoztatását tervezték, 19 százalék volt, míg 2018-ban 21 százalékot tett ki. A tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy azon vállalatok aránya, amelyek külföldi munkavállalók foglalkoztatását tervezték, Komárom-Esztergom megyében (az egyik gazdaságilag legfejlettebb megye) volt a legmagasabb (60 százalék), míg a legalacsonyabb Hajdú-Bihar (10 százalék) és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében volt (13 százalék), melyek lényegesen kevésbé fejlettek (Hajdu, Horváth & Nábelek, 2018).

A külföldi munkavállalók toborzásának aktuális trendjei, és a munkavállalók – főként Ukrajnából és Szerbiából, de Ázsiai országokból is történő – Magyarországra csábítására tett állami erőfeszítések miatt az elemzés készítői arra a következtetésre jutottak, hogy a kutatás empirikus részének erre az érintett populációra is összpontosítania kell. A munkaközvetítő ügynökségek fontos szerepet játszanak a munkaerő Magyarországra történő toborzásában, az ebben a belépési pontban tárgyalt, érintettekkel lefolytatott interjúk mellett munkaközvetítő ügynökségek képviselőit is megkérdeztük.

A másik belépési pont abból a kettősségből vezethető le, amelyet a Magyarországon dolgozó külföldi munkavállalók számának alakulása mutat. Az elméleti kutatás azt mutatja, hogy az elsősorban Ukrajnából és Szerbiából érkező szakképzetlen munkavállalók aktuálisan emelkedő száma mellett létezik egy magasan képzett munkavállalókból álló populáció is, mely főleg Ázsiából érkezik. A feltételezésünk az, hogy a külföldi munkavállalók e szegmensének megjelenése részben a magyar felsőoktatás növekvő nemzetköziesedésének eredménye lehet.

## TANULMÁNYI CÉLÚ MIGRÁCIÓ

Egy, a magyar felsőoktatás nemzetköziesedéséről szóló tanulmány alapján a külföldi hallgatók száma folyamatosan növekszik: a 2006-os 3,9 százalékról 2011-ben 6,1 százalékra és 2016-ban 9,6 százalékra nőtt. Az orvostudomány és az egészségüggyel kapcsolatos programok a legnépszerűbbek (Tempus Közalapítvány, 2018).

2017 őszén több mint 32 000 külföldi állampolgárságú hallgató kezdte meg teljes vagy részképzős tanulmányait magyar felsőoktatási intézményben, amely a felsőoktatásban résztvevő hallgatói összlétszám 11,4 százalékát teszi ki. Ezt az óriási növekedést a felsőoktatásban tanuló hallgatók teljes számának folyamatos csökkenése is okozta, azonban még mindig jelentős a nominális növekedés is.

Az elmúlt évek során a külföldi hallgatók nemzeti összetétele fokozatos változást mutatott. 2007-ben a nemzetközi hallgatók 51 százaléka azon négy szomszédos ország állampolgára volt, ahol jelentős magyar közösségek létez-

<sup>13</sup> Lásd például: <https://www.immigrationlawyershungary.com/szerb-ukran>

nek: Szerbia, Románia, Ukrajna és Szlovákia. 2017-ben azonban viszonylagos arányuk már csak 21 százalék volt. A fő magyarázat erre, nem annyira a számukban történt csökkenés, hanem az Európán kívüli országokból érkező hallgatók számának folyamatos emelkedése, leginkább Kínából, Törökországból és – orvosi tanulmányok esetében – Iránból. Az Szíriából, Azerbajdzsánból és Jordániából hallgatókat Magyarországra csábító mesterképzések is hozzájárultak a kép változásához (Kasza–Hangyál, 2018).

Ez a jelenség egyre inkább magára irányította a közvélemény és a média figyelmét. Érdekes módon a külföldi hallgatók sohasem voltak a bevándorlásellenes politikai retorika céltáblája, bár a külföldi hallgatókat vonzó képzési programok megítélése nem egyértelműen pozitív. Bár az egyetemek nyilvánvalóan profitálnak a külföldi hallgatók vagy támogatóik által befizetett tandíjból, a szakértők növekvő versenyt látnak a magyar és külföldi hallgatók között a szabad helyekért; a külföldieket előnyben részesítik a hazai hallgatókkal szemben (akik kevesebb pénzt jelentenek az egyetemnek). Ugyanezt hallhatjuk az egyetemek stratégiájáról is: számos felsőoktatási intézmény külföldi hallgatókra szabott programjait a hazai képzési programok rovására fejlesztette ki, ami ismét beszűkíti a magyar hallgatók lehetőségeit (F. Szabó, 2019).

Bár a külföldi hallgatók többsége az egyetemi programokon magánjellegű ösztöndíjjal vagy magyar és külföldi egyetemek közötti együttműködés alapján vesz részt, vannak olyan állami politikai intézkedések, amelyek a magyar felsőoktatásban tanuló külföldi hallgatók profilját alakítják. A legszembetűnőbb és legbefolyásosabb a Stipendium Hungaricum ösztöndíjprogram, mely minden hat Magyarországon tanuló külföldi hallgató közül egyet érint, akik többsége Európán kívüli. A magyar kormány ezt a programot 2013-ban indította be. Fő célja, hogy növelje a Magyarországon tanuló külföldi hallgatók számát, és hogy arra ösztönözze a magyar felsőoktatást, hogy kiváló külföldi hallgatókat hozzon Magyarországra. A program része egy egyéves előkészítő magyar nyelvtanfolyam a tulajdonképpeni tanulmányok megkezdése előtt. A program alapját olyan kétoldalú oktatási együttműködési megállapodások alkotják, amelyeket az oktatásért felelős minisztériumok vagy intézmények kötnek a küldő országok/területek és Magyarország között. Jelenleg több mint 4 kontinensről 50 küldő fél vesz részt a programban.

A hallgatók BA, MA és doktori képzési programokban való részvételre valamint előkészítő kurzusokra pályázhatnak. A tandíjmentes oktatástól függetlenül a program havi ösztöndíjat, betegbiztosítást és lakhatási segítséget nyújt az ösztöndíjasoknak. A program ösztöndíjasainak saját maguknak kell intézniük a vízzummal és a tartózkodási engedéllyel kapcsolatos kérelmeket, de mentesülnek azon díjak befizetésétől, amelyeket ilyenkor be kell fizetni. A Stipendium Hungaricum Programot a Tempus Közalapítvány működteti az Emberi Erőforrások Minisztériumának felügyelete alatt.

A felsőoktatási hatóság statisztikai adatainak alapján a Stipendium Hungaricumban részt vevő hallgatók száma a 2016/2017-es tanévben 2929 volt. Az első öt küldő ország Kína, Jordánia, Azerbajdzsán, Tunézia és Mongólia. A Tempus Közalapítvány adatai szerint a 2017/2018-as tanévben 15 005 személy pályázott a Stipendium Hungaricumnál. Érdekes, hogy a legtöbb pályázatot Pakisztánból, Jordániából és Szíriából nyújtották be (mindhárom országban a pályázatok száma 1000 fölött volt). A kínai pályázók száma 300 alatt volt. Sajnálatos módon a programba 2017-ben bekerült hallgatók száma nem hozzáférhető. Érdekes lenne látni, alkalmaznak-e a kiválasztási folyamat során etnikai preferenciát. A legtöbb külföldi hallgató orvosi tanulmányokra (197), számítástechnikai tanulmányokra (146) vagy nemzetközi kapcsolatokra (144) pályázott („Stipendium Hungaricum – Adatok, tények, statisztikák” n.d.).

A nemzetközi hallgatók növekvő száma miatt a kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy az empirikus kutatás másik belépési pontja olyan tanulmányi célú bevándorlás legyen, amely hosszú távú munkaerő-migrációt eredményez. Ebben a szegmensben a Magyarországon a Stipendium Hungaricum vagy más program keretében tanuló és dolgozó hallgatókat kérdeztük meg. Ezen kívül a hallgatói programok koordinátorai is készítettünk interjúkat.

## **BEVÁNDORLÁSSAL ÉS BEVÁNDORLÓKKAL KAPCSOLATOS LAKOSSÁGI ATTITÜDÖK**

A közvélemény külföldiekhez és az etnikai kisebbségekhez való hozzáállását 1992 óta kutatásokkal mérik. Az egymást követő kutatások azt mutatják, hogy a bevándorlás elutasítása és az országban tartózkodó bevándorlók elleni negatív attitűdök 2015, a menekültválságcsúcspontja után drasztikusan megnövekedtek. Egy a Társadalomkutató Intézet – által végzett longitudinális vizsgálat szerint azoknak az aránya, akik határozottan elutasították a menekültek befogadását, 2012 előtt 30 százalék körül volt, ám 2015-re 40 százalékra emelkedett, ez után egy éven belül pedig 58 százalékra ugrott (Ádám, 2016). Párhuzamosan a bevándorlást határozottan elutasítók arányának növekedésével a másik végleten található csoport (az a durván 10 százalék, amely többé-kevésbé mindenkit feltétel nélkül befogadna), 2015 után gyakorlatilag eltűnt. Az iskolai végzettség szintje és a földrajzi elhelyezkedés jelentősen befolyásolja az emberek bevándorlással kapcsolatos attitűdjeit. A kisebb településeken (falvakban) lakók hajlamosabbak a menekültek és bevándorlók elutasítására, mint a fővárosban élők; míg a szakképzettséggel rendelkezők kétharmada ellenzi a bevándorlást, a felsőoktatási végzettséggel rendelkezők kevesebb, mint egyharmada gondolkodik ugyanígy.

A European Social Survey (ESS) adatai alapján készült egyik friss kutatás szerint Magyarország a többi európai országgal összehasonlítva jelentős különbségeket mutat fel a bevándorlók feltétel nélküli elutasításában. Míg Európában az elutasítás általános szintje 2014/15 és 2016/17

között 15 százalékról 10 százalékra esett vissza, Magyarországon az elutasítás már addig is magas szintje (43 százalék) jelentős mértékben megnövekedett (62 százalékra) (Messing–Ságvári, 2019, p. 44).

A bevándorlókkal szemben tanúsított szélsőségesen negatív attitűdök tekintetében Magyarország a kutatás során megvizsgált 20 európai ország közül a második helyen áll. A legfontosabb megállapítás az, hogy nem annyira az emberek társadalmi és demográfiai háttere, hanem inkább szubjektív percepcióik alakítják attitűdjüket. Azok, akik úgy érzik, hogy nem rendelkeznek politikai befolyással, pénzügyileg bizonytalan helyzetben vannak, és nem kapnak szociális támogatást, sokkal inkább hajlanak bevándorlásellenes attitűdök kialakítására. (ugyanott, p. 38.). A kutatás azt állapítja meg, hogy a politikai és közéleti diskurzus által megszabott normák ereje döntő szerepet játszik annak a mértéknek a meghatározásában, amelyben a negatív attitűdök átcsapnak kifejezett elutasításba és kirekesztésbe. Magyarország beszédes példája annak, hogy az erősen migránsellenes attitűdök ott a legerősebbek és várhatóan erősödnek, ahol a migránsok alig vannak jelen, ahol az embereknek nincs személyes tapasztalatuk a bevándorlókkal, ugyanakkor nincs meg az az érzetük, hogy biztonságban vannak és urai saját életüknek (ugyanott, p. 20).

A politikai pártok és közszereplők megosztottak a kérdésben. A kormányon lévő jobboldali, konzervatív pártok

mellett a szélsőjobboldali Jobbik és később az abból kivált Mi Hazánk Mozgalom aktívan táplálja a bevándorlásellenes közbeszédet. Más ellenzéki pártok (főleg baloldali és/vagy liberális alakzatok) – bár nagyon kritikusak a kormány hozzáállásával kapcsolatban – ritkán hangsúlyozzák az állam humanitárius és erkölcsi felelősségét, mivel valószínűleg attól félnek, hogy választókerületeikben elveszítik szavazataikat.

A külföldi munkaerő magyarországi növekedése a magyar médiában is figyelmet kapott. Egy független hírcsatorna beszámolt egy esetről, hogy egy nagy abroncsgyár olyan gépkezelőket keresett, akik álláshirdetésében előnyként szerepelt az ukrán nyelvtudás az ukrán munkavállalók magas száma miatt (Haszán, 2018).

Más médiacsatornák beszámoltak olyan gyárakról, ahol indiai és Costa Rica-i dolgozókat foglalkoztattak. A hír értelmében egy nyugat-magyarországi mezőgazdasági vállalat olyan ázsiai dolgozókat foglalkoztat, akik egy évig maradnak Magyarországon, utána hazarepülnek. A vállalat igazgatója bevallotta, hogy a munkaerőhiány annyira komoly, hogy a vállalatok semmilyen képzettséget nem várnak el a munkavállalóktól; az egyetlen elvárás csupán annyi, hogy a „dolgozók legyenek hajlandók dolgozni”. Egy másik gyár szerb és Costa Rica-i munkavállalókat toboroz. A riporter szerint néhányuknak a családja is itt van, de a Costa Rica-iak főleg fiatal, egyedülálló férfiak (Wiedermann, 2018).

## 2.

# A MIGRÁNS MUNKAVÁLLALÓK BELÉPÉSI PONTJAI ÉS AZ ESETTANULMÁNYOK KIVÁLASZTÁSA

A külföldi munkavállalók toborzásának jelenlegi trendjei és az állam azon fáradozásai, hogy munkaerőt csábítson Magyarországra, mindenek előtt Ukrajnából és Szerbiából, de ázsiai országokból is, kellő indokot adtak ahhoz, hogy ez a jelenség legyen a kutatás empirikus részében vizsgálendő belépési pontok egyike. Mivel a munkaközvetítő ügynökségek jelentős szerepet játszanak a külföldi munkavállalók Magyarországra történő toborzásában, ebben a belépési pontban az érintett munkavállalókkal lefolytatott interjúk mellett munkaközvetítők képviselőit is bevontuk az adatgyűjtésbe.

A másik belépési pont a Magyarországon dolgozó külföldi munkavállalók számát érintő friss trendekben észlelt dichotómiából került levezetésre. Az elméleti kutatás arra az eredményre jutott, hogy az elsősorban Ukrajnából és Szerbiából toborzott szakképzetlen munkavállalók újabban növekvő száma mellett létezik egy jelentős méretű, magasan képzett népesség is, amely elsősorban az ázsiai országokból érkezik. Hipotézisünk az, hogy a külföldi munkavállalók e szegmensének megjelenése részben a magyar felsőoktatás növekvő nemzetköziesedésének eredménye lehet.

A nemzetközi felsőoktatási hallgatók növekvő száma alapján az empirikus kutatás második belépési pontja az a tanulmányi célú bevándorlás lett, melynek következménye a hosszú távú munkavégzés céljából történő bevándorlás. Ebben a szegmensben olyan hallgatókkal készítettünk interjúkat, akik Magyarországon tanulnak és dolgoznak, valamint a tanulmányi programok koordinátoraival.

### 1. ESET: FELSŐOKTATÁS – LEHETŐSÉG VAGY VISSZALÉPÉS?

A magyar (állami és magán) felsőoktatási intézmények a nemzetközi hallgatókat különféle tanulmányi programokkal és struktúrákkal célozzák meg. Az állami Stipendium Hungaricum Ösztöndíj Program, az Erasmus programok és magánegyetemek folyamatosan bővülő angol nyelvű képzési lehetőségeket kínálnak harmadik országbeli hallgatóknak és diplomásoknak (nem európai uniós állampolgároknak). Ez a jelenség a Magyarországra történő bevándorlás egyik jelentős ösztönző tényezője.

A kutatócsapat tíz, félig strukturált interjút végzett el: nyolcat olyan még tanuló vagy korábbi hallgatókkal, akik már aktívak a munkaerőpiacon (lásd 1. táblázat) és két helyi szakmai szolgáltatásnyújtóval két különböző egyetem (az egyik magán, a másik állami fenntartású) nemzetközi osztályáról. A minta több tekintetben heterogén. A nemek megoszlása egyenlő, és hét nemzetiség került képviseletre. A kutatás figyelembe vette a már Magyarországon töltött időt. A legrövidebb időtartam egy év – a „frissen érkezett” perspektíváját bemutatva – a leg hosszabb nyolc év; a mintánkban az átlag három és fél év. Egy személy kivételével mindenki angol nyelven tanult és más külföldiekkel közösen vett részt előadásokon. Két hallgató Stipendium Hungaricum-ösztöndíjas volt, egy másfajta állami ösztöndíjban részesült és ketten magánösztöndíjből tanultak a CEU-n. Három hallgató önköltséges alapon tanult állami egyetemeken.

A résztvevők korlátozott számának és profiljuk tág spektrumának ellenére a mintában képviselt diverzitás határozott értéket képvisel. Az ilyen adatok teszik lehetővé, hogy átfogó betekintést nyerjünk a munkaerőpiacra belépő fiatal harmadik országbeli állampolgárok előtt álló kihívásokba, elvárásokba és lehetőségekbe. Az egyéni tapasztalatokra fókuszálva és ezeket megvizsgálva ez a fejezet e narratívákból szeretne általánosabb képet kidolgozni.



1. táblázat

**Nemzetközi hallgatókkal lefolytatott interjúk a felsőoktatási belépési pontban**

Nemzetiség	Kor	Nem	Tartózkodás időtartama (hónap)	Munka típusa	A tartózkodási engedély típusa az interjú időpontjában
palesztin	25	N	36 (HE1)	szellemi foglalkozás	munkavállalás célú
kenyai	20	N	12 (HE2)	fizikai munka (hallgatóként)	tanulmány célú
pakisztáni	26	N	12 (HE4)	fizikai munka (hallgatóként)	tanulmányi célú
örmény	28	N	60 (HE3)	szellemi foglalkozás	munkavállalás célú
chilei	36	F	48 (HE8)	szellemi foglalkozás	munkavállalás célú
indonéz	33	F	48 (H5)	szellemi foglalkozás	munkavállalás célú
pakisztáni	28	F	36 (H6)	fizikai munka (hallgatóként)	tanulmányicélú
afgán	30	F	96 (H7)	szellemi foglalkozás	átmenet alatt*

Megjegyzés:\* A tanulmányi célú munkavállalási engedélye lejárt, munkavállalás célú tartózkodási engedélyt kérelmezett, melynek eredményét várja

## Motivációk és források – karrier bárhol

A megkérdezettek háttere – kor, nemzetiség, anyagi helyzet, iskolai végzettség – adta a fő motivációt a Magyarországon történő tanuláshoz. A diverzitásban egy közös minta látható. A legelső és legerősebb motivációs erő a felsőoktatási tanulmányok külföldön, angol nyelven történő folytatása, míg Magyarország potenciális karrierlehetőségként vagy kedvelt úti célként egyáltalán nem volt célszág. A hallgatók tanulmányaikra összpontosítottak és nem azokra a hosszú távú lehetőségekre, amelyeket az ország kínálhat. Bár az interjúk alatt nem került explicit módon említésre, az általános hozzáállás nyilvánvaló volt: Magyarországot szinte mindegyik hallgató ideiglenes helynek, ugródeszkának tekintette. Ahogy egy örmény mesterprogramos diplomás mondta: „*az egyetem, és nem az ország miatt jöttem ide*” (HE3). Végcélként leginkább Németországot és Kanadát említették. Másokat olyan körülmények motiváltak, mint egy olyan közeli barát vagy családtag, aki már Magyarországra vagy a térségbe költözött.

Azok a hallgatók azonban, akik fegyveres konfliktus vagy szegénység által sújtott országokból érkeztek (Palesztina, Afganisztán, Pakisztán és Kenya) utaltak az általánosan jobb életkörülményekre is. Ám ők sem konkrétan Magyarországot célozták meg, hanem „bármely” országért eljöttek otthonról. Egy palesztin női válaszadó elmagyarazza a jelenséget. „*Saját országgal összehasonlítva jól érzem magam itt, minden tekintetben. Az érzem, hogy itt fel tudom építeni a karrieremet. Palesztinában nem tudok nulláról elindulni. Nem tudok. Bárhol fel tudom építeni magam, utána visszamehetek, és ott elérhetek dolgokat. De azt, hogy nulláról elindulhatok, Magyarország adta meg nekem.*” (HE1).

A magyar felsőoktatásba történő jelentkezést az elérhető ösztöndíjak jelentős száma is motiválja. A hallgatók közül ketten magánegyetemi programban vettek részt, de jogosultak voltak az ingyenes oktatásra, havi megélhetési támogatásra és szállásra az egyetemi kollégiumban. A többi hat hallgató állami egyetemekre került be. Négyen tandíjmentes tanulmányokat folytatnak, pénzügyi támogatást kap-

nak és lehetőséget a kollégiumi szállásra. Időközben két hallgató önköltséges volt tanulmányuk egy bizonyos ideje alatt. Bár a magánintézményeknek az a hírük, hogy színvonalasabb szolgáltatást nyújtanak, mégis alapvető fontosságú, hogy tanulmányaik alatt a két csoport szociális és pénzügyi viszonyai hasonlóak voltak. Mindannyian ugyanazon okból kezdtek el dolgozni tanulmányaik alatt; hogy napi pénzügyi szükségleteiket kielégítsék. Másrészt a hallgatók hamar észrevették, hogy korábbi megtakarításaik, a család támogatása és az ösztöndíj nem elég a szükségleteik fedezésére.

A barátok és a rokonok az általános feltételekről szóló információk tekintetében elengedhetetlen forrásnak bizonyultak. A már Magyarországon élő honfitársak az első szakaszokban, de később is lényeges támogatást jelentettek. A legtöbb hallgató hangsúlyozta, hogy ez féltékeny stratégia volt, és hogy kezdetektől fogva inkább a helyiekkel történő működő kapcsolatok kialakítására kellett volna több hangsúly fektetni, mint saját körükben kényelmesen forgolódni. Egy chilei férfi hallgató ki is hangsúlyozta ezt az interjú során: „*Egy facebook-csoportban vettem észre, hogy a Magyarországon élő chileiek legtöbbször el vannak veszve. A helyett, hogy utánajárnának, kérdéseket tesznek fel. Mondjuk, olyan válaszokat adnak, amelyek helytelenek. A válaszokat nagyon személyes tapasztalatok alapján adják. [...] Az emberek gyakran a közösségi hálókra hagyatkoznak ahelyett, hogy dolgoknak utánajárnának*” (HE8).

Jelen tanulmány két magánintézményre, a Central European University-re (CEU) és az International Business School-ra (IBS) vonatkozó észrevételeket tartalmaz. A hallgatók és az érintettek jól működő gondoskodó rendszerrel számoltak be, amely az adminisztrációval kapcsolatos ügyintézés; lakhatás vagy munkakeresés, központi esz- köze. Bizonyos mértékig az állami egyetemek is kínálnak támogató szolgáltatásokat, de az interjúk értelmében ezek inkább ad-hoc-jellegűek, mint szisztematikusak. Más potenciális helyi forrásokról, mint hasonló korcsoportok, hallgatótársak és a civil társadalom, ritkán számoltak be. Minden hallgató említette – néhányan csak közvetetten – hogy kezdetben a családjuk pénzügyi támogatására

hagyatkoztak. Bizonyos idő elteltével (a tartózkodásuk időtartamával arányosan) önellátókká kellett válniuk.

Míg a hallgatók csupán közvetetten említették meg a család pénzügyi támogatását, mindkét, az egyetemek nemzetközi osztályán dolgozó alkalmazott ezt alapvetőnek ítélte. Hozzáfügték, hogy néhány hallgató megengedheti magának, hogy fizessen, de sokan tágabb családjuktól kölcsönöznek, hogy elkezdhessék a programot, és gyakran elfogy a pénzük az első szemeszterek után (HES2, HES4). A helyzetet összefoglalva alapvetően fontos, hogy rámutassunk azokra az elletétes erőkre, melyek közé a kevésbé tehető és rosszul informált hallgatók bekerülhetnek. Egyrészt például a Stipendium Hungaricum Program vagy a CEU által folyósított havi megélhetési juttatás vagy ösztöndíj nem elégséges az alapszükségletek kielégítésére. Másrészt a családi támogatás csak korlátozott ideig áll rendelkezésre, tehát számos hallgatónak munkát kell keresnie tanulmányaik mellett. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben az ilyen hallgatók rossz helyzetben vannak, mivel nem beszélnek magyarul, és hálózataik is kicsik. Még nem rendelkeznek megfelelő munkatapasztalattal, jogilag csak részmunkát vállalhatnak, és napirendjük sem kiszámítható a tanulmányaik miatt.

## A megérkezés körülményei – úzás a mély és ismeretlen vízben

A Budapestről alkotott első benyomások vegyesek voltak, hasonlóak ahhoz, amikor először kerül valaki kapcsolatba ezzel az új, városi kulturális környezettel. Izgalom, csaldás, stressz, depresszió és kihívás azok a szavak, amelyekkel a megérkezés körüli időszakot általában le lehet írni. Egy tizenkilenc éves kenyai hallgatólány például a következőket mondta: *„Soha nem voltam távol a szüleimtől és a családomtól, és az, hogy majdnem 13.000 kilométerre vagyok tőlük, az olyan... tényleg, tényleg ideges voltam, de örültem, amikor idejöttem, jó barátokra találtam, akik megadtak egy otthoni érzést, jó volt a környezet, tehát nem panaszkodom, nem tudok panaszkodni”* (HE2). A közösség szerepe, főleg ebben a kontextusban, a többi interjúban is jelentős volt. A városban vagy az egyetemi campuson való tájékozódásban és a szállás megszervezésében a hasonló helyzetben lévők segítettek. A megkérdezett hallgatók jelentős része saját országából származókkal került kapcsolatba és jelentős támogatást kapott az első napokban. Ugyanakkor azon kevesek, akik nem lettek meglévő segítő közösségre, arról számoltak be, hogy magas jelentős stresszhatás alatt voltak, elveszettek, összezavarodottnak és néha még depressziósnak is érezték magukat.

A magánegyetemekre beiratkozott hallgatók azoknak a szolgáltatásoknak jelentőségét hangsúlyozták ki, amelyeket a nemzetközi osztályok kínálnak az újonnan érkezőknek. A támogató központok közösségszervezőként léptek fel és nemzetiségük alapján hoztak létre kapcsolatokat a frissen érkezettek között. Online lakásközvetítő oldalt is működtettek csak saját hallgatóik részére. Az ilyen szerve-

zett szolgáltatások ritkaságnak számítanak az állami intézményekben. A koordinátoroknak kevesebb kapacitásuk és forrásuk van arra, hogy a nagyszámú nemzetközi hallgató szükségleteit kielégítsék. Gyakran „véletlenszerűen” megjelenő magyarok pótolták a hiányzó szolgáltatásokat. A „támogató tanárok, segítőkész főbérők és türelmes koordinátorok” rendre visszatérő narratívát képviseltek.

A felkészítési idő után is hasonló mintákat lehet beazonosítani az oktatási intézmények általános szerepvállalásában. Azok, akik állami egyetemeken tanultak, pozitív tapasztalataikat inkább az egyetemi csapattal kötötték össze és nem annyira az intézményekkel. Gyakran említésre került az egyéni kedvesség, személyes törődés és fáradozás, de kevés szó esett rendszerszintű intézményi szolgáltatásokról. Ezzel ellentétben két, a CEU-n végzett hallgató hangsúlyozta, mennyire fontosak voltak az egyetem különféle egységei által nyújtott hivatalos szolgáltatások, mint a szállásnyújtás, mentorálás, pályaválasztási konzultáció és munkaerőpiaci integráció, ugyanúgy, mint a tanulmányok alatti és a végzés utáni munkalehetőségek. Az említett lehetőségekhez való hozzáférés intézményesített, kiszámítható és megbízható rendszeren alapult. A gyakornoki programok is olyan lényeges szolgáltatások, amelyeket az egyetemek a tanulmányi programok mellett nyújtanak.

A megkérdezettek tapasztalatai alapján az állami egyetemek sikeresek voltak a kötelező szakmai gyakorlatok miatt, melyek az alaptanterv részét képezik. Másrészt a kutatásban képviselt végzős és aktív hallgatók egyedül vagy hálózataik segítségével találtak munkát. Ezt megerősítette egy állami egyetem karrierközpontjának egyik munkatársa is (HES2). Hallgatóik hálózataikra támaszkodtak, amikor munkalehetőségeket kerestek.

Bár a magyar felsőoktatásban tanuló Európai Unió kívüli hallgatók száma jelentősen megnövekedett, a munkaerőpiac nemzetköziesedésére való áttérés előtt számos akadály tornyosul. Fennmarad az a kérdés, hogy ennek oka stratégiai szakpolitikai választás vagy inkább egy elmulasztott esély, mely mögött forrás- és/vagy kompetenciahiány rejlik.

## Karrier – rengeteg munka, de rengeteg akadály

Öt válaszadó (afgán, palesztin, örmény, indonéz és chilei) néhány apró eltéréstől eltekintve azt válaszolta, hogy életük és karrierjük általában véve fejlődött tanulmányaik és jelenlegi munkájuk alatt. Erre a csoportra jellemző, hogy hogy mindnyájan diplomát szereztek – tehát már nem hallgatók – és jobb munkát találtak, mint amire hazájukban számíthattak volna. Aktuális munkájuk és karrierlehetőségeik tartják őket Magyarországon. Ahogy az örmény vállalatirányításból diplomázott megkérdezett elmondta: *„Reményeket fűzök ehhez a szervezethez, mivel óriási szervezet, számos országban tevékenykedik [főleg] Magyarországra koncentrálok ... csak a munkám miatt vagyok itt”* (HE3).

A két pakisztáni válaszadó osztozott abban az érzésben, hogy karrierhelyzetükben és életstílusukban valamennyi visszaesést tapasztaltak. Közös bennük, hogy önköltségek és tandíjat kell fizetniük, ami azt jelenti, hogy számukra a munkavállalás alapvető fontosságú. Odahaza mindketten a középosztályba tartoztak és már elkezdték karrierjük építését. Magyarországon pénzügyi helyzetük és munkalehetőségeik drasztikusan megváltoztak, minek következménye a stressz és a csalódottság volt. A pakisztáni férfi hallgató a helyzetet a következőképpen értékelte: *„Egy dolog egy jobb tanulmányi program; egy másik dolog az, tudok-e elég pénzt keresni. Amikor Magyarországra jöttem, azt hittem, az emberek kedvesek, a dolgok rendben vannak, de ha nincs pénzed, akkor mit csinálsz?”* (HE6). A másik, hasonló körülmények között élő hallgató hasonló következtetéseket vont le: *„Ha többet tudnék Magyarországról, nem jönnék ide, nem bizony. Nem tudtam, ... [bár] a legtöbb dolgot [a helyzet szempontjait] tudtam, miután jelentkeztem és beválasztottak... Nem tudtam, hogy a fizetés elég alacsony lesz”* (HE4). Magyar nyelvtudás hiányában mindketten csak alacsonyan fizetett fizikai munkát találtak. Nem volt más választásuk, mint dolgozni, hogy ki tudja fizetni a tandíjat, és hogy fenntartsák már egyébként is korlátozott életmódjukat.

A fent említettek súlyosan érintették mindazokat, akik hasonló feltételeket tapasztaltak. Az alacsonyan fizetett munka kiábrándítja azokat, akiknek otthon magasabb presztízsű munkája és társadalmi helyzete volt. Egy kenyai hallgatónő azonban pont az ellenkezőjéről számol be, amikor szállodai takarítónőként leírja helyzetét. *„Az első oka annak, [hogy dolgoztam], az volt, hogy biztosítani akartam magamnak egy jó helyet. Tehát ha végzek, van egy... lehet, hogyha ilyen sokáig dolgoztam ennél a cégnél, tudnak adni egy teljes munkaidős állást. Mert [...] nem hiszem, hogy hajlandó lennék visszamenni Kenyába, mert nem [fogok csinálni], csinálom semmit, tehát ez volt az első oka, hogy biztosítsak magamnak egy jó munkahelyet, mielőtt lejár a vízumom és haza kell mennem”* (HE2). Ő a legfiatalabb a megkérdezett hallgatók közül, és ő érkezett utoljára. Végül, de nem utolsósorban ez az első hivatalos munkája. Más szempontból tekint rá és stratégiai lehetőséget lát benne. Ez az első lépés az önálló élet és a hosszútávú karrierépítés felé.

A jobb anyagi helyzettel rendelkezők közvetlenül karrierjük tervezésére koncentrálhatnak, és szívesen vállalnak a tanulmányaikkal kapcsolatos fizetés nélküli gyakornokságot is. A nemzetközi koordinátorok részéről közös az a törekvés, hogy a sikeres gyakornoki idő letöltése után a hallgatók állásajánlatot kapjanak ugyanattól a vállalatától. A nemzetközi hallgatóknak azonban nehezebb gyakornoki helyet találniuk, mint a magyaroknak. Még a multinacionális cégek is előnyben részesítik a magyarokat a gyakornoki posztokon, mivel ezen a szinten alapvető fontosságú a megbízható magyar nyelvtudás. Ennek eredményeképpen a nemzetközi hallgatók jelentős nyelvi akadállyal szembesülnek, amikor gyakornokként szeretnének belépni a munkaerőpiacra.

Amíg valaki tanulmányi célú állandó tartózkodási engedéllyel rendelkezik, a jogszabályok nem nehezítik meg a munkavállalást. Ugyanakkor a tanulmányok elvégése utáni áttérés a munkavállalás célú állandó tartózkodási engedélyre bonyolult és hosszadalmas jogi eljárást von maga után. Az a chilei férfi, aki közigazgatási MA-képzést végzett, vázolta azokat az akadályokat, amelyekkel akkor szembesült, amikor munkát keresett. *„Ahogy látják, hogy nem vagy magyar, néha egyszerűen nemet mondanak, mert külföldi vagy, utána nem akarnak bíbelődni a munkavállalási célú tartózkodási engedéllyel. Nem támogatják”* (HE8).

Azoknak a vállalatoknak a száma, amelyek hajlandóak a harmadik országbeli állampolgárok vízum-ügyintézéséhez segítséget nyújtani, korlátozott, a nagyon hosszú (90 napos) hivatalos eljárási idő és a járulékos ügyintézési ráfordítások miatt. Ez egy olyan jelentős akadály, melyet minden, még az országot és munkakultúráját már jól ismerő fiatal, képzett szakember is ismer. Ezzel mindenkinek, aki elintézte, hogy tanulmányai elvégzése után az országban maradhasson, meg kellett küzdenie. Az indonéz, vállalatirányítást végzett szakember is beszélt erről az időről: *„Gyakran kerestek állásinterjúra telefonon, de az első, amit megkérdeztek, az volt, hogy jogsult vagyok-e Magyarországon dolgozni? Azt mondtam, hogy nem, de akkor igen, ha hajlandó munkavállalási célú vízumot szerezni nekem. Ekkor a legtöbbet letették”* (H5).

## Munkakörülmények

A szakértők szerint az Európai Unió kívüli hallgatók leginkább a következő „ágazatokban” találhatnak munkát: közös szolgáltató központok (SSC), nagykövetségek, és az „etnikai gazdaság” (vendéglők, utazási irodák). Egy szociológia tanszék hallgatói koordinátora a következőt fűzte még hozzá: *„Azok a hallgatók, akik pénzügyi és HR-es területről érkeznek, könnyebben tudnak Magyarországon munkát találni. A kereskedelmi szakosoknak szinte lehetetlen munkát találniuk saját területükön, és végezetül általában olyan munkát találnak, amely szakmájukon kívül esik”* (HES2).

Azok a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, akik már befejezték tanulmányaikat (a kutatás afgán, palesztin, örmény, indonéz és chilei résztvevője), egy éven belül dolgozni kezdtek és előmenetelüket kezdő szinten folytatták. Hárman olyan munkakörben helyezkedtek el, amely nem kapcsolatos tanulmányaikkal, de a munkakörülményeket összességében megfelelőnek tartják, és előrejutási lehetőségük is van. Akiknek sikerült munkát találniuk és megoldották a státusváltást, jogilag munkáltatójukhoz „kötöttek”. Többnyire elégedettek, de még mindig nincs szabad hozzáférésük a munkaerőpiacra. Minden esetben, ha új munkakörért folyamodnak (munkáltatót váltanak), újra kell kezdeniük az ügyintézési eljárást.

A tanulmányok melletti munkavégzés tapasztalata más dimenzióban jelenik meg a harmadik országbeli munkavállalók tapasztalataival összehasonlítva. A jogi keretek a hallgatók esetében megengedőbbek. A magyarokhoz hasonlóan a nappali tagozatos hallgatók minden engedély nélkül vállalhatnak részmunkát, maximum heti 24 óráig. Ugyanakkor kevesebb a munkalehetőség és a munkakörülmények rosszabbak. A mintánkban szereplő összes kutatási résztvevő észlelte ezt az ellentmondást. A munkahelyi kötelezettségeknek köszönhetően néha el kellett lógniuk az óráikról. A társadalmi élet és a szabadidő is hátrányt szenvedett. Azok számára, akik már túl vannak rajta, ez már csupán rossz emlék. Azonban azok közül a legtöbben, akik még tanulnak, és ugyanakkor dolgoznak is, kiábrándultak. Egyikük, a pakisztáni férfighallgató egy másik tényezőre is rámutatott: „Annyira megpróbáltam jó munkát találni. ... de senki sem adott nekem jó pénzért. Onnantól kezdve nem tudtam magamnak jó munkát találni. Sok vállalathoz jelentkeztem, de ha angolul beszélőket keresnek, akkor még mindig olyanokat, akik magyarul és angolul beszélnek” (HE6). Ezek a körülmények – a munkaerőpiac szűkösége – azt a kockázatot rejtik magukban, hogy a pénzügyileg sebezhető emberek nem bejelentett foglalkozást választanak.

A legtöbb esetben a jó munkakörülmények enyhén megváltoztatták a bevándorlók kezdeti stratégiáját, és a pozitív példa motivációs erő volt a letelepedéshez vagy legalábbis a tervezettnél hosszabb tartózkodáshoz.

Mindkét érintett (HES2, HES4) szerint a következő ágazatok érhetőek el a külföldi hallgatók számára, akik körében népszerűek is lettek: Közös szolgáltató központok, nagykövetségek, „etnikai gazdaság” (vendéglők, utazási irodák). A palesztin hallgató elmondta, mely okok miatt hagyta el Palesztinát, összehasonlítva ezeket magyarországi lehetőségeivel. „Palesztina soha nem fogja megadni nekem azt a lehetőséget, hogy a kezdetektől elinduljak anélkül, hogy korábban bármit [tettem volna]... Állami alkalmazottként havi 500 dollár a fizetés, és ez marad a munkám életem végéig, nem juthatok előrébb, nem fogok fizetést vagy bármit kapni, mert nincs senkim [aki segítsen]... Nem vagyok benne a korrupcióban, senki a családomból, senki a barátaim közül, a környezetemből, ez a legnagyobb dolog, amit kaphatok” (HE1). Ezen túlmenően később vázolta, mit vár a jelenlegi munkahelyétől, ami miatt maradna is: „Biztonságban érzem magam... tisztelnék [a körülöttem lévőket]. [Olyan helyzet, amelyben], azt gondolom, senki sem veszi el a lehetőséget [tőlem], csak azért, mert ismernek [valakit] [...] Ez az [amit csinálnék], biztonságban érezni magam, tudni, hogy meg tudom kapni, amit megérdemlek: senki sem lopja el a lehetőségeimet” (HE1).

## Hatósági eljárások – a bevándorlási hatóság labirintusában

Összességében a tanulmányi célú migrációt érintő hatósági eljárások jogi szempontjait elfogadják; nincsenek

diszkriminatív jellegű törvényekre vagy irreális feltételekre vonatkozó panaszok. A szoftvertervezést tanuló pakisztáni hallgató a következőket mondta: „Tartózkodási engedélyt kérelmezni nem túl bonyolult, véleményem szerint. Az önköltséges hallgatónak kell mutatnia, hogy van megfelelő egyenleg a számládon. Csak azért, hogy bizonyítsd, nem leszel az állam vagy a kormány terhére. Mindenki azt szeretné, hogyha valaki idejön tanulni, ne aludjon az utcán. Ilyen dolgokat kértek, és ez számomra elfogadható. Nyilvánvaló, hogyha elmész valahova, engedelmeskedned kell, vagy el kell fogadnod a szabályokat és a rendelkezéseket és mindent. Számomra ez nem volt nagy probléma” (HE6).

Azonban a körülmények és a hatósági eljárások a nyelvi akadállyal karöltve jelentős frusztrációt okozhatnak. Egy örmény hallgató a következőket mondta: „Sokan tényleg csalódnak, amikor közvetlenül a bevándorlási hivattal tárgyalnak, tehát valószínűleg ez az első tényező, amely miatt csalódnak Magyarországon” (H3). Minden interjúban említésre került az állami hivatalnokok tájékozatlansága és a nyelvismeret hiánya miatti konfliktusok megléte. Az indonéz hallgató megosztotta azzal kapcsolatos tapasztalatát, hogyan változott meg a hangvétel, amikor elkezdett magyarul beszélni.

„A kormányhivatalokban mindig a magyart használom, mivel rájöttem, hogy nem beszélnek angolul. Még Miskolcon is azt mondta egy hölgy, hogy „megint egy külföldi...”, tehát elkezdtem magyarul beszélni, mire eléggé meglepődött és elmondta, hogy nem tudta, hogy beszéllek magyarul. ... Ha nem beszélsz magyarul, nem akarnak [segíteni] neked”(H5). A tartózkodási engedély, címváltozás vagy adószám kérelmezését gyakran türelmetlenség, düh, szóbeli agresszió, diszkriminatív magatartás és durvaság kísérte. Egy tizenkilenc éves kenyai női hallgató tapasztalata is ezt adja vissza: „Ha nem értjük, mit akarnak, hogy csináljunk vagy rosszul csináljuk, türelmetlenek lesznek, és nem, nem mondanak semmit, de látod a hozzáállásukat és az arckifejezésüket. [...] Lehet, hogy úgy nőttek fel, hogy akkor nem láttak sok bevándorlót és lehet, hogy nem nyitottak az országba érkező bevándorlók irányába. Nem tudom, mi lehet az oka” (H2). Azok, akik minimalizálhatják a bevándorlási hivattal való kapcsolatot – mivel egy ügynökség foglalkozik az eljárással, vagy az egyetem nyújt hasonló szolgáltatást – lényeges stressztől szabadulnak meg.

A bevándorlással kapcsolatos hatósági eljárásban általánosak a késlekedések, amelyek gyakran negatív kihatással voltak az élet más területeire is. Néhányan a lassú vízumügyintézés miatt túllépték a tanévre szóló jelentkezési határidőt. Ugyanezen okból az egyik hallgató nem tudott szállást biztosítani magának és nem volt más lehetősége, minthogy drágább magánszállást béreljen. Egy másik válaszadónak a végzés után három hónapot kellett várnia a munkavállalási engedélyre és fennállt a kockázata, hogy elveszíti állásajánlatát; közben nem is utazhatott. Egy nemzetközi hallgatókkal foglalkozó koordinátor úgy becsülte fel, hogy hogy 100 tanulás célú vízumkére-

lemből körülbelül 15-20 szembesül valamilyen nehézséggel. „A Bevándorlási Hivatal borzalmas. Néha hónapokig hozzá sem nyúlnak egy tanulmányi célú vízumkérelemhez, és pont akkor kezdenek foglalkozni vele, amikor beindul a szemeszter. (...) Úgy tűnik, hogy vannak országok, amelyeket különösen nem szeret a Bevándorlási Hivatal, mint Pakisztánt vagy Bangladeszt. Minden olyan okmánnyal ellátjuk a hallgatókat, amelyek szükségesek a tartózkodási engedélyhez. Még látogatást is szervezünk a Bevándorlási Hivatalba. És mégis, ki vannak szolgáltatva a Bevándorlási Hivatal hiányosságainak és az ott eltöltött nyolc óras várakozásnak” (HES4). A hatósági eljárásban történő késedelemnek dominóhatása van és közvetlen következményként kárt és nehezített beilleszkedést eredményezett.

A hatóságokkal kapcsolatos közigazgatási ügyek rendszerint a hallgatók érkezése utáni első hónapokban történnek. Számos esetben a bevándorlással foglalkozó hivatalnokok jelentik az egyetemi tanszékeken kívüli első közvetlen magyarországi kapcsolatfelvételt. Gyakran negatívan befolyásolja a hallgatók magyarokkal kapcsolatos attitűdjét.

Másrészt a második érintett válaszadó (HES2) felhívta a figyelmet arra a lehetőségre, amit az újonnan bevezetett munkakeresési vagy vállalkozási tartózkodási engedély képvisel. Azt mondta, hogy ez a kilenc hónapos átmeneti lehetőség a harmadik országbeli hallgatók számára húzóerőt jelent, és számos harmadik országbeli hallgató szeretne ezzel élni.

## Társadalmi élet – elszalasztott lehetőségek

Vitán felül áll, hogy a tartózkodás időtartama – a nyelvismerthez hasonlóan – befolyással bír a kapcsolati hálóra. Az első tanévet elvégzőknek még mindig kevés és laza kapcsolata van saját etnikai csoportján kívül. A kenyai hallgató a következő tanácsot adná az új hallgatóknak: „Legyen bárholnán sok barátotok, hogy jó kapcsolati hálót építsetek ki, se sose lehet tudni, mikor vagy hol tud egy barát segíteni ... Nincs sok [magyar barátom]. Azt hiszem, ez az egyik kihívásom. Ahogy már mondtam, a legtöbb barátom kenyai, és azt hiszem, ezt máshogy csinálnám, több nem-kenyai barátot próbálnék megismerni” (HE2).

A kapcsolati hálózatokban elsősorban a saját etnikai csoportból származó barátok, családtagok, más nemzetközi kollégák vagy csoporttársak vannak, és csupán korlátozott számban magyarok. Az összes válaszadó osztozott abban az általános tapasztalatban, hogy a magyarok nem tudnak, vagy nem akarnak angolul beszélni. Ismét a nyelvi akadályok állnak a nemzetközi hallgatók és a helyiek közötti távolság mögött, és ugyanezt figyelhetjük meg a negatív tapasztalatok okai között. A korábbi örmény hallgató részletesen értelmezte ezt a jelenséget: „Tényleg bánom, hogy egy fikarcnyit sem fáradoztam azért, hogy magyarul beszéljek. Mert azt gondolom, abban is van pszichológia, ha a helyiek izgatottak lesznek, ha egy

külföldi beszéli a nyelvüket. Különleges bánásmódban van részed, ha beszéled a nyelvüket, de azt hiszem, ez nem Magyarországról szól, általában így van más országokkal is. És amikor nem beszéltem magyarul, de megpróbáltam a boltban vagy nyilvános helyen kommunikálni, úgy gondoltam, hogy a magyarok durvák. Aztán amikor lett néhány magyar barátom, észrevettem, hogy ez csak egy általános elképzelés a magyarokról. Lehet, hogy az is pszichológia, hogy ha nem beszélnek a nyelvet és valamit közölni szeretnél velük, idegesek lesznek. Az idegességet durvasággal fejezik ki, de igazából kedvesek, tényleg nagyon kedvesek és nem agresszívok, nem akarnak bántani, nem rossz emberként bántanak veled, csak olyanok, így fejezik ki magukat” (HE3).

Az angol, mint a tanulmányok hivatalos nyelve, egy válaszadónak sem első nyelve. Ezért a különféle oktatási követelményeknek való megfelelés minden nap külön erőfeszítést jelentett. Nem meglepő, hogy a magyar tanulás és a magyarokhoz való kapcsolódás nem szerepeltek az elsődleges stratégiai célok között. Azonban hosszabb távon valószínűleg bizonyos nehézségeket okoz, ha valaki Magyarországon szeretné folytatni karrierjét. A válaszadó hallgatók által Magyarországon eltöltött átlagos tartózkodás hossza 3,5 év volt. A családi kötődésekről, mint alapvető, pénzügyi és érzelmi támogatást adó forrásról számoltak be. A kutatás résztvevőinek felének van családtagja Magyarországon vagy a régióban (testvér, lánytestvér, partner). Ezek a hálózatok és kapcsolatok a kezdetben alapvetően fontosak, de az ilyen szoros függés hosszú távon történő fenntartása csökkentheti a munkaerőpiaci integrációt.

## Élet Magyarországon – menni vagy maradni?

Ösztöndíjuk keretében öt hallgató lakhatott egyetemi kollégiumban. A kutatás időpontjában ez megváltozott. Csupán egy hallgató maradt a kollégiumban. A többiek mind közös albérletben laktak.

Néhány esetben ketten vagy hárman osztoznak egy egy-szobás lakáson és nem is engedhetnek meg maguknak több magánéletet. Bár a lakbér Budapesten drága – a hallgatók pénztárcájához mérten, főleg az elején – a kutatás résztvevői nem panaszkodtak sem erről, sem a főbérőről. A fő problémák a lakótársakkal adódtak (más nemzetközi hallgatókkal). A magánszállás fenntartása Budapest központjában azon tényezők egyike, melyek arra kényszerítik a hallgatókat, hogy alacsony színvonalú munkát vállaljanak. Ezen felül sokan említették, hogy nem kaptak megfelelő tájékoztatást a szálláskörülményekről és munkalehetőségekről. Négy kutatási résztvevő vidéki városba ment tanulni vagy gyakornoknak (Kőszegre, Pécsre, Egerbe és Miskolcra). Budapesthez képest az ő tapasztalataik gyakran nagyon pozitívak voltak. Ezeket a városokat nyugodtabbnak, megengedhetőbbnek tartották, a nemzetközi hallgatók számára kialakított jobb működő szolgáltatásokról számoltak be, segítőkész helyiekről, és sokan kihangsúlyozták, hogy a rasszizmus semmilyen formájával nem

találkoztak. Ugyanakkor mind visszatértek a fővárosba, hogy folytassák karrierjüket. Mind Budapesten szeretett volna letelepedni a munkalehetőségek, saját bevándorló közösségeik és hálózataik miatt.

A legkézenfekvőbb minta az, hogy a hallgatók közül senki sem érkezett olyan hosszú távú tervvel, hogy Magyarországon marad, de a változó körülmények megváltoztatták ezt a hozzáállást. Az afgán hallgató, aki már nyolc éve volt Magyarországon, elmondta, hogyan viszonyul a „menni vagy maradni” kérdéséhez. *„Több időt töltöttem Budapesten, mint bárhol máshol. Beleszerettem Budapestbe. Hadd mondjak egy konkrét példát: Ausztriába mentem, hogy meghosszabbítsam az útlevelemet. Egy éjszakát töltöttem ott, de úgy éreztem, megszire kerültem hazulról, furán éreztem magam, rohantam vissza Budapestre, úgy éreztem, az az otthonom”* (HE7). Ő a mintában kivétel, mert egy korábbi ösztöndíjjal érkezett képviseli, melynek értelmében a nemzetközi hallgatóktól elvárták, hogy sokkal hosszabb egyetemi programok részeként magyar nyelven fejezzék be tanulmányaikat.<sup>14</sup> Mindezek ellenére bizonytalan, hogy Magyarországon akar-e letelepedni. *„Természetesen, ha jó munkát [k]aphatnék Budapesten, vállalnám. Örölnék neki. De ha nem, akkor nehéz. Még a magyaroknak is el kell menniük külföldre, ha Magyarországon nem kapnak jó esélyt. Mindenki boldogulni próbál”* (HE7). Hasonlóképpen, bár a többiek közül senki sem tűnik biztosnak abban, hogy Magyarországon telepedik le, a jelen trendek azt mutatják, hogy egyre többen kötődnek magyarországi életükhöz. Talán nem is annyira az országhoz, de sokkal inkább a munkahelyhez, vagy egy frissen alapított családdhoz. Ezek természetesen véletlenszerű (természetes) események az életben, és nem jól átgondolt hosszú távú stratégiák. Ha közvetlenül terveikről kérdeztük őket, az legalábbis világossá vált, hogy rövid vagy hosszú távon egyikük sem tervezte a hazatérést. A célországok között, Franciaország, Németország, Norvégia, Kanada, Spanyolország került említésre.

## Összefoglalás

A nemzeti stratégia szintjén az EU-n kívüli országokból érkező hallgatók bevándorlását az ösztöndíjak növekvő száma és az angol nyelvű oktatási programok motiválják. Ebben a kínálatban sokan ugródeszkát látnak ahhoz, hogy

<sup>14</sup> Az elmúlt évtizedekben Magyarország – mielőtt a Stipendium Hungaricum programot létrehozta – az ország nemzetközi fejlesztési stratégiájának részeként állami fenntartású tanulmányi támogatásokat kínált fel. A jelentkezőktől elvárták, hogy magyar nyelven fejezzék be tanulmányaikat (egyéves nyelvi előkészítés után), és 4–6 évre beiratkoztak az egységes egyetemi tanulmányokra. A felsőoktatásban a bolognai folyamat óta a tanulmányi programok a BA és a MA szintek szerint vannak felépítve. A Stipendium Hungaricum elsősorban MA- és PhD-tanulmányokat kínál, elsősorban angol nyelven. A magyar nyelvű BA tanulmányok továbbra is a portfólió részét képezik, de lényegesen kisebb számban. Az EU harmonizációs folyamatai, a felsőoktatás szerkezetének változásai, az angol óriási dominanciája az egyetemeken és a nemzetközi trendek hatása a magyar oktatási környezet átalakulásában észlelhető mozgatórugók között van.

belépjenek a munkaerőpiacra. A hatóságok szándékai, amennyiben a jelen bevándorlási politikából leszűrhető, nem feltétlenül esnek egybe a végzős hallgatók karrierrel alkotott elképzeléseivel. Az aktuális jogi és közigazgatási kontextus nem támogatja ezekben a fiatal, magasan képzett szellemi dolgozóknak a magyar munkaerőpiacra történő integrálását.

A kutatás még egy lényeges hiányosságot tapasztalt, amely feszültséget visz a rendszerbe. A havi megélhetési juttatások (Erasmus, Stipendium Hungaricum, CEU ösztöndíj) nem elegendőek a szükségletek kielégítésére. Ez azt jelenti, hogy a hallgatóknak más anyagi forrásokat is mozgósítaniuk kell. A korábbi megtakarítások és/vagy a család támogatása szükséges, de számos nem uniós hallgató tanulmányai alatt nem rendelkezik ilyen háttérrel vagy folyamatos támogatással. Tehát dolgozniuk kell. De a magyarországi munkaerőpiacra való bejutás korlátozott a hallgatók számára. Általánosságban szólva kevés munkában szerzett tapasztalatuk van, nem beszélnek magyarul és a napirendjük kiszámíthatatlan.

## 2. ESET: KÖZVETÍTŐ ÉS MUNKAERŐKÖLCSÖNZŐ ÜGYNÖKSÉG

A magyarországi kutatás koncepciója eredetileg kicsit más munkavállalási migrációs attitűdökre koncentrált, mint ami végül a terepkutatás fókuszává vált. Az elméleti kutatás a magyar gazdaság különböző ágazataiban foglalkoztatott nem uniós munkavállalók különböző csoportjait vizsgálta. A nemzetiség, szakma, és a végzettség fontos szerepet játszott a potenciális kutatási területek kiválasztásában. A kutatás empirikus részében kihívásnak bizonyult a kategóriák azonosítására történő összpontosítás.

A nemzetiség, szakma és korábbi végzettség tekintetében a 2. eset kutatási mintája valamelyest eltér a nem Európai uniós felsőoktatási hallgatókétól – bár egy ilyen kicsi és heterogén mintavétel nem törekedett reprezentativitásra. Ennek ellenére hasonló trendeket tudtunk leírni. A körülményeket figyelembe véve tágabban értelmeztük a „közvetítő és munkaerőkölcsönző ügynökségeket” bemutató belépési pontot. A 2. esetben szereplő minden munkavállaló esetében van egy harmadik fél is a toborzási, hatósági és ellenőrzési eljárásokban, bár más és más mértékben. A belső áthelyezés, munkaerőtoborzás, az AISEC közvetítése és a külföldi ügynökség mind szerepet kapott a mintavételben szereplő munkavállalók tapasztalataiban. Ennek értelmében a munkavállalók és a közvetítők közötti viszony természete váltakozó volt. A személyes tapasztalatok, ösztönzők és más tényezők, amelyeket itt vizsgáltunk, azonban hasonlóak voltak. A vizsgálat során az egyéni szempontot hangsúlyozzuk, bár megvizsgáljuk az általános jogi és társadalmi kontextust is.

Az előző esettanulmánytól (1) eltérően kihívásnak bizonyult az érintettek álláspontjának értékelése. Mindenek előtt a válaszadó munkavállalók közvetítői nem voltak

2. táblázat

**Nem uniós migráns munkavállalókkal készített interjú – munkaközvetítési belépési pont**

Nemzetiség	Kor	Nem	Tartózkodás időtartama (hónap)	Munka típusa	A tartózkodási engedély típusa az interjú időpontjában
Mexikói	38	F	8 (J12)	szoftverfejlesztő	Belső áthelyezés
Török	29	F	8 (J15)	mérnök	Munkaerőfelvétel
Ugandai	25	F	12 (J13)	informatikai menedzser	AISEC program
Török	46	F	10 (J16)	építész	Munkaerőfelvétel
Ukrán	23	F	18 (J17)	gyári munkás	Külföldi ügynökség
Grúz	28	N	8 (J11)	építész	Munkaerőfelvétel
Ukrán	23	N	1 (J18)	gyári munkás	Külföldi ügynökség
Elefántcsontparti	23	F	5 (J14)	informatikai menedzser	AISEC program

hajlandók részt venni a kutatásban. Más cégektől kellett érintetteket bevonnunk. Mindketten a HR-rel kapcsolatos ügyek szakértői voltak, de nem tudták megfelelően képviselni a közvetítők szempontjait.<sup>15</sup> A velük készített interjúknak kétségkívül hatása volt az ügyről alkotott elképzeléseinkre és értelmezésünkre is alakították, de a törzsszövegben kevesebb hangsúlyt fektettünk arra, hogy közvetlenül idézzük őket.

A kutatás résztvevői Mexikóból, Törökországból, Ugandából, Elefántcsontpartról, Grúziából és Ukrajnából érkeztek és három ágazatot képviseltek: IT ügyfélszolgálat, építőipar és ipari termelés. Csak ketten képzetlenek – ez a minta egyik korlátja – a többi magasan képzett szellemi dolgozó.

### Motivációk és források – karrierkezdés bárhol

A hallgatói csoporthoz hasonlóan a munkavállalók is inkább vállalatot, mint országot választanak. Akár az alacsonyán képzett kelet-európai gyári munkás, akár a nemzetközi informatikai szektorban tevékenykedő csúcsmenedzser motivációját vizsgáljuk, hasonló attitűddel találkozunk.

A török építész – aki már más nemzetközi építkezéseken is szerzett tapasztalatot – megerősítette ezt: „*Különösen nem nézem azt az országot, ahol a vállalat van. Olyan projektek érdekelnek, amelyekkel kifejezhetem magam, amelyekhez hozzáadhatok valamit magamból. Így Magyarország semmi különös nem volt. Mondhatták volna Grúziát vagy egy afrikai országot is ... ha a projekt rendben van, elgondolkozom azon, hogy odamenjek*” (J16).

A pénzügyi feltételeket említették leggyakrabban motivációs tényezőként. A potenciális megtakarítások és a jobb életkörülmények vonzóak voltak.

Az anyagi érdekek mellett más célokat is említettek. Ezek jellemzően az egyéni életkorában gyökereznek. Néhány esetben e szükségletek kielégítése felülírta a pénzügyi megfontolásokat. A szakmai tapasztalat megszerzése vagy a szakmai elkötelezettség fontos volt a magasan képzett építőipari alkalmazottak körében.

Mindegyik a kutatásban szereplő résztvevő összehasonlította jelenlegi helyzetét azzal, amit otthon maga mögött hagyott. A következő táblázat összefoglalja, hogyan élték meg a külföldi munkavállalók az életükben bekövetkezett változásokat.

3. táblázat

**A jelenlegi viszonyok szubjektív és objektív érzékelése**

Származás	Munka jellege	Fizetés	Életkörülmények	Általános elégedettségi érzés
mexikói	Hasonló	Hasonló	Hasonló	Elégedett
török	Hasonló	Hasonló	Roszsabb	Csalódott
ugandai	Korábbi gyakornok	Magasabb	Jobb	Elégedett
török	Hasonló	Alacsonyabb	Jobb	Elégedett
ukrán	Hasonló	Magasabb	Jobb	nagyon elégedett
grúz	Hasonló	Magasabb	Jobb	Elégedett
ukrán	Hasonló	Magasabb	Jobb	Nagyon elégedett
elefántcsontparti	Korábbi hallgató	Magasabb	Jobb	Elégedett

<sup>15</sup> Az válaszadók a közvetítők vezető HR szintjét képviselték, de fő feladataikat tekintve inkább a munkavállalók integrációjáért voltak felelősek, mint a vállalati stratégia döntéshozatali alakításáért.

Egy eset kivételével a kutatás résztvevőinek eredeti motívációi és elvárásai teljesültek a magyarországi tapasztalataik révén.

Említették a jobb életkörülményeket, a lehetséges család-egyesítést, az „EU-ban szerzett tapasztalatot”<sup>16</sup> és általában a nagyobb biztonságot. A fiatal török mérnök részletesen elmesélte, miért hagyta ott Törökországot és mi okozta frusztrációját. *„Igazából volt egy vállalatunk Törökországban, rossz idők jártak, és valahol [máshol] kellett dolgozni, igazából nem akartam itt lenni, de a kemény törökországi válság miatt el kellett jönnöm. [...] El vagyok jegyezve, szeretnék megházasodni, és ez is probléma számomra, Törökországba kellene mennem. Igazából azt gondoltam, [hogy képes vagyok fizetett módon] túlórázni ... és tudok valamennyit takarékoskodni, de [ez] itt sajnos másképp van”* (J15).

Az összes többi megkérdezett örült annak a döntésének, hogy Magyarországra költözött. A válaszadók közül az ukrán gyári munkások számoltak be az életkörülményekben bekövetkezett legjelentősebb változásokról. A rossz életkörülmények, a magas munkanélküliség és a korlátozott jövőbeli kilátások miatt jöttek el Ukrajnából. Csak az ugandai informatikai menedzser számolt be hasonló motívációs húzóerőkről.

A 23 éves ukrán fizikai munkás a következőképpen mutatkozott be: *„Ukrajnából jövök, és ott nincs esélyem arra, hogy átlagos életet éljek, tehát azért jöttem ide, mert ez jó kiindulópont, és majd meglátom, mi lesz”* (J17). A gyári munkásnő, szintén Ukrajnából, a következőt fűzte hozzá: *„Nem volt nehéz döntés, otthon nem volt sok munkalehetőségünk, és a meglévő munkalehetőségek borzalmasnak voltak. Itt fejlődhetünk; pénzt is félre tehetünk és támogatjuk a családunkat”* (J18). Az ukránokhoz hasonlóan más kutatási résztvevőket is bátorított az, hogy olyasvalakihez vándorolnak ki, aki közel áll hozzájuk (barát, szülő, korábbi főnök vagy kolléga). A válaszadók a legtöbb esetben arról számoltak be, hogy a magyarországi munka- és életkörülményekről szóló megfelelő információkat általában azoktól a családtagoktól és barátoktól kapták, akik már a célba vett vállalatoknál dolgoztak. Az álláspályázataikat is támogatták ezek a hálózatok illetve ajánlatok.

Másrészt minden esetben a közvetítők voltak azok, akik a folytatást elsődlegesen kézbe vették és megkönnyítették: a hatósági intézkedéseket, a megérkezést és a szállást – bár enyhén eltérő módon. Az érintett vállalatok és ügynökségek a következő ügyekkel foglalkoztak: munkavállalási engedély, biztosítás, adózás, szállás, utazás. A munkáltatók közül senki sem jelezte, hogy más segítségre is szüksége lett volna, a magyarországi élet megkezdéséhez. A hallgatóktól eltérően egyiküknek sem kellett időt és energiát szánnia arra, hogy megteremtsék a szükséges körülményeket. A magasabb elégedettségi mutatójuk

– többek között – annak is köszönhető, hogy közvetlenül nem kellett foglalkozniuk a bevándorlás közigazgatási hatósági intézkedésével.

A gyári munkások kivételével nem kellett anyagi tartalékokat, például megtakarításokat mozgósítani. Az átmenet semmilyen jelentős befektetést nem igényelt. A két ukrán munkás kihangsúlyozta, hogy négy hónapba tellett, amíg a magyarországi tartózkodás költségeit arra az időre összegyűjtötték, amíg megkapták első bérüket.

## A közvetítő és munkáltató szerepe

Ahogy fent kifejtésre került, a munkavállalók megérkezése biztos és előre megszervezett volt. Ez csökkentette a potenciális stresszt. A vállalatok megszervezték az utazást. A mérnököket és építészeket például külön sofőr várta a repülőtéren. A fizikai munkásokat barátaik és kollégáik várták, és az ügynökség tolmácsokat is szervezett, hogy segítsenek a munkavállalóknak a munkásszállóba történő bejelentkezéskor. Az egyik ukrán munkás leírása nagyon jól illusztrálja a diákok és munkások megérkezése közötti különbséget: *„Budapesten közvetlenül a szállásra érkezünk; a barátunk ott volt. Megkaptuk a szobát, és elintéztük, hogy mind a hárman ugyanabban a szobában lakjunk. Aztán ahogy bedobtuk a csomagjainkat a sarokba, indultunk is várost nézni”* (J18). A lehetséges stressz, frusztráció, bizonytalanság és az elveszettség érzése, amit a diákok gyakran említettek, mind csökkent a munkáltató különféle szolgáltatásainak köszönhetően. Ennek eredményeképpen az első napokat az izgalom és lelkesedés jellemezték.

A közvetítő és foglalkoztató cégek általános benyomása ugyanaz volt a hatósági intézkedések lebonyolításánál nyújtott segítség esetében. A munkavállalással kapcsolatos ügyek tekintetében a közvetítők minden szükséges kérelmet kitöltöttek anélkül, hogy az ügyfeleket aktívan bevonták volna a dologba. Egy ukrán munkás elmondta, miért bízott a közvetítő cégben: *„a szüleim egy fél évvel előttem értek ide. Amikor Magyarországon keresték ezt a lehetőséget, fényképeket, dokumentumokat kaptak. Információkat a cégről, a munkáról és a munkásszállóról. Az volt a tapasztalatuk, hogy ezeknek a dolgoknak a kilencven százaléka stimmelt. Nem kérdeztem semmit, amikor ide jöttem, mert már tudtam, mire számíthatok.”* (J17).

Az érintetteknek a HR-alkalmazottal történő interjújánál a munkaközvetítő cég (amely a török és grúz munkavállalót foglalkoztatja), az eredeti szerződésben rögzített megfelelő szolgáltatásokat biztosította. A mexikói szoftverfejlesztő belső áthelyezése a magyar és amerikai leányvállalatok közötti megállapodás alapján jött létre. A munkáltatói jogok egy része a küldő cégnél maradt, de a bevándorlási eljárást főleg a magyarok intézték. Az AISEC a tagjaitól egy bizonyos díjat kér, ennek fejében a jelöltek hozzáférhetnek az állásajánlatokhoz és munkaerőpiaccal kapcsolatos képességekhez. Az ukrán munkavál-

<sup>16</sup> A munkavállalók szemében nemcsak a munkakör vagy a vállalat hírneve volt fontos. Önmagában az Európai Unióban végzett munka volt fontos előrelépés a karrierjükben.



lálók egy ukrán cég közvetítésével jöttek. Az olyan szolgáltatásokért, mint a kérelmezési eljárások, utazás, szállás és fordítás, a cég minden havi bérből levon egy „jutalékot”. Lényeges kiemelni, hogy ennek a csereügyletnek a pontos jogi feltételei nem derültek ki az interjú során. A válaszadók nem ismerték a körülményeket és nem is igazán mutattak érdeklődést.

## Munkavállalás Magyarországon

Mintavételünkben a munkavállalók átlagéletkora 29 év volt (a legfiatalabb 23, a legidősebb 46 éves). Jelenlegi állásuk mindannyiuk számára az első megbízás az Európai Unióban, és ők számára ez az első munka hazájuk határain túl. A mostani állásukban már eltöltött idő átlagosan kilenc hónap (a legrövidebb 1 – a leghosszabb 18 hónap). Kutatási eredményeink karrierjük kezdetén álló, viszonylag fiatal munkavállalók csoportján alapulnak. Ez nyilvánvaló abban a tekintetben, hogy hogyan érintette őket a „magyar tapasztalat”: a készségek és a karrier fejlesztése, a tanulmányok folytatása és az „európai uniós tapasztalat”. A két legidősebbet – a török építész (46) és a mexikói mérnököt (38) leszámítva – az összes munkavállaló ugródeszkának tekintette állását nemzetközi karrier, vagyis ahogyan a fiatal török mérnök látja – otthoni magasabb pozíció betöltése felé. „A török cégeket érdeklí, ha dolgoztál külföldön. Nem is tudják, még csak el sem gondolkoznak rajta, csak azt mondják, hogy ez az alak elment Európába, biztos tapasztalt, vegyük fel. Ostoba érvelés” (J15). Hasznos lehet közelebbről megvizsgálni ezt a szempontot. A 29 éves mérnök három évig volt egy projekt építésvezetője a török fővárosban, és azt mondta, hogy képességei túlmennek azon, amire a jelenlegi állásában szükség van. Véleménye szerint az „európai uniós tapasztalat” alapvető a török munkaerőpiacon, és nem feltétlenül a szakmai háttér miatt. Később az interjú során egy példát is idézett. „Azt hittem, itt jobb lesz. Tudod mitől? Illegálisan kivágtunk néhány fát az építési telken, de úgy gondolom, hogy Európának nem ilyenek kellene lennie. De itt érdekes dolgok történnek, és senki nem mond semmit [...] Láttam más építkezéseket, hogy a hulladékot a folyóba öntik [...], és az embereket nem érdekli” (J15).

A karrierjük iránt tanúsított érdeklődés mellett a jó munkahelyi légkör minden munkavállaló számára lényeges volt. Az ukrán munkásokat egy beszállító cég gyárában foglalkoztatják, ahol a gépjárműipar számára gyártanak dízelolaj-szűrőket. A férfi mérnökök Budapesten, a Duna mellett dolgoznak egy építkezésen, egy gyorsan fejlődő lakónegyedben. A női mérnök az irodában dolgozik. Egy román cég közvetítette őket, amelyik egy magyar beruházó és alvállalkozói számára nyújt munkaerő-közvetítést és területkezelést. A női munkavállalók mindkét helyen pozitívan nyilatkoztak a cégnél uralkodó általános légkörről, régi munkahelyükkel összehasonlítva. Az ukrán gyári munkásnő azt mondta, hogy: „Más helyen dolgoztam, mert gyakran váltottam. Az elsődleges szempontom az volt, hogyan bántak velem a főnökeim, és/vagy a kollégáim. Gyakran előfordult, hogy velem (vagy kollé-

gáimmal) tiszteletlenül bántak. Hivatalosan nem voltunk regisztrálva. Akkor is dolgoznunk kellett, ha betegek voltunk. Megsértették az alapvető jogainkat” (J18).

A munkáltatók nem nyújtják ugyanazt a vízum-ügymintézési támogatást a családtagoknak (családegyesítés). A török munkavállaló jegyese Magyarországra szeretett volna jönni, így saját maguknak kellett az eljárást kezdeményezni: „Azt mondták neki, nem akarjuk szponzorálni a munkavállalási engedélyedet. De a munkavállalási engedélyt nem csinálhatod egyedül. Kell egy támogató cég, de a cégek azt mondják, akkor fogadnak, ha van munkavállalási engedélyed. Tehát ördögi körbe kerülsz” (J15).

A mintában szereplő külföldi munkavállalókat (a szoftverfejlesztő kivételével) úgy kezelik, mintha egyedülállóknak lennének. Ennek eredményeképpen erősebben függenek a vállalat kölcsönmunkaerő-közösségétől. A grúz női építész megerősítette ezt az értelmezést: „Ha egy cégnél dolgozol, úgy tekintünk rá [mintha] a második családunkra. ... [naponta] több órát töltünk itt” (J11).

Részletesebben rákérdezve arra az eredményre jutottunk, hogy a munkáltató munkavégzéssel kapcsolatos szerepét sokrétűbben és kevésbé kedvezően ítélik meg. A gyári munkásoktól eltérően az összes munkavállaló valamilyen panasszal illette a munkakörülményeket. A munkabeosztás, a szerződések, az általános feltételek, a megszabott és járulékos munkaidő, a hétfégi műszakok és a fizetés mind központi fontossággal bírnak azok számára, akik csak munkavégzés céljából érkeztek. A következőkben a munkaidő kérdését vizsgáljuk meg, főleg azok szempontjából, akik az építőiparban dolgoznak. A munkaidő különösen rugalmas az építőiparban, ami gyakran fejfájásra ad okot. A török mérnök és építész segítette, hogy jobban megértsük: „Az építkezésen bármi nem várt dolog megtörténhet – például későn érkezik a beton – főleg a külföldi munkavállalóktól várják el, hogy maradjanak” (J16). A fiatal török mérnök nem hiszi, hogy ez véletlen lenne. Ezen túlmenően rejtett szabály, ki nem mondott gyakorlat, hogy az egyedülálló külföldi munkavállalók – mivel egyedül vannak Magyarországon és a munka az egyetlen kötelezettségük – alkalmazkodóbbak a rugalmas munkaidő-beosztáshoz. De ez az értelmezés közvetlenül egyenlőtlen bánásmódhoz vezet, ahogy a másik török építési szakember mondta.

[Kérdező: Van különbség magyarok és külföldiek között?] „Igen, természetesen. A magyarok nem jönnek hétvégén. Nem a munkások, az irodai személyzetről beszélek. A munkások, ha megfizeted őket, itt vannak, de nem akarnak itt lenni. És igazuk van. Lehet, hogy valakinek családja van, és a családjával szeretné eltölteni az időt. Igaza van, főleg nyáron, például. Az egyikük azt mondta, hogy bezár az iskola, a családommal akarok lenni, és gyerekeim vannak. Igaza volt, szombaton nem jött be. [Kérdező: De mondhatja-e egy külföldi munkavállaló ugyanazt, például te, ha itt lenne a családod?] „Nem, nem mondhatom. [...] Úgy kellene viselkedned, mint a magyaroknak, ötkor hazamenni és sohasem tovább maradni. Ha egyszer tízig maradsz, másnap megkérnek, hogy tedd ugyanazt” (J16).

Ugyanakkor a bérek nem szükségszerűen tükrözik ugyanezt a rugalmasságot, és ennek romboló hatása van, ahogy a mérnök kifejezésre is juttatta: „Van [egy bizonyos feladatköröm], de sok munkát elvégzek mások helyett [is]. Azt hiszem, azért hoznak ide grúzokat meg törököket, mert nem ismerik a jogaikat, ez a fő oka. Dolgozunk a hivatalos magyar munkaszüneti napokon, lehetetlen. [...] Szükségünk volt erre a munkára, mert ott-hon válság van; ezért vagyunk itt. De az a vicces, [hogy] ugyanannyi a pénz, mint Törökországban, tehát nem tudom, mit keresek itt” (J15). A megnövekedett munkateher egyik munkavállalót sem lepte meg. De panaszkodtak, mivel a megnövekedett munkaidőt nem fizették ki, pedig a szerződések 40 órát írtak elő. Az idősebb mérnök is kritizálta ezt a helyzetet, de nem volt meglepve. A fiatal mérnök – korábbi nemzetközi tapasztalat híján – azon gondolkodott, hogy hazamegy. Tudatában volt a többletmunkával és azzal, hogy elvárják tőle, hogy hétvégén dolgozzon. Igazából azért jelentkezett erre az állásra, mert azt hitte, a vállalat az európai munkaügyi szabályokat követi, hogy a túlórákat kifizetik, és hogy több pénzt tehet félre.

Az idő és a pénz vonatkozásában a gyári munkások nagyon elégedettek voltak a korábbi elvárásaik fényében. A munkások korábbi tapasztalati az ukrán gyárakban uralkodó viszonyokról brutálisak voltak. Ahogy egyikük mondta: „Valami olyasmit vártunk, mint Ukrajnában, vagy még rosszabbat, de pozitívan csalódtunk, és olyan, mint egy álom. A városunkban két alumíniumgyár van, és ez az összehasonlítási alapunk. Nagyon nehéz fizikai munka, napi 12 órában, végigállni minden műszakot és nehéz tárgyakat cipelni. Az alumíniumportól kegyetlenül köhögtünk, amikor véget ért a nap” (J18).

Általában a kiszámíthatóság, biztos munkakörülmények, a csapatról való gondoskodás, elismerés, jobb munkaviszonyok és a jelentősen magasabb bér, beleértve a takarékoskodás lehetőségét – ezek voltak a kulcsszavak, amelyekkel leírták, mi hiányzott hazájukban és mit profiltáltak Magyarországból. „Egy műszak 12 órás, és három nap után kaptunk három szabadnapot. Egyáltalán nem kemény munka. Még akkor sem, ha mind a 12 órát végigálltuk. A legnehezebb tárgy, amit cipelnem kellett, nem volt öt kilónál nehezebb” (J18), fűzte hozzá egy női munkavállaló.

A közvetítők képviselőivel lefolytatott egyik interjúban az egyik munkaerő-toborzó hasonló véleménnyel volt a magyarországi és ukrain viszonyokról: „Itt többet fizetnek nekik, tényleg dolgozni akarnak és nagyon boldogok, hogy dolgozhatnak” (J153).

A migrációs trendek és szakpolitikák vizsgálata megköveteli, hogy a tárgyhoz tartozó kérdéseket tág perspektívából értsük meg. De bármely megítélésnek figyelembe kellene vennie az egyéni látásmódok és az összkép közötti különbségeket. Az egyéni elvárások és a körülmények egyéni megítélése gyakran relativizálja a szabályokat és a különféle szakpolitikákat. Például a szabályozott munka-

idő különleges nyereséget jelent a gyári munkások számára.

## Hatósági folyamatok – függőségi tényező

A hatósági eljárások hatékonyak voltak, és a legtöbb esetben a munkavállalóknak nem kellett követniük vagy tisztában lenniük azzal, éppen mi történik. Benyújtották a vállalatoknak a szükséges dokumentumokat, és azok intézték a továbbiakat. Néhány kevés esetben (családtag vízumkérelme, új lakcímmel kapcsolatos dokumentumok benyújtása és regisztrációja) a munkavállalóknak kellett foglalkozniuk a bürokráciával, és tapasztalatuk nem különbözött a hallgatókéktól. Hosszú késlekedések, az, hogy a hivatalnokok csak magyarul beszélnek, a nyomasztó bürokrácia és a kimerítő várakozások voltak azok a tapasztalatok, amelyekről rendszeresen beszámoltak. A grúz építész szerint: „Hihetetlen, hogy öt órán át kell álldogálni abban a hivatalban. Megvan az online nyomtatványuk ... hogy megoldják ezt a problémát ... hogy [kitöltés] online a nyomtatványt, de még a magyarok sem értik [ezt]” (J11).

Óriási különbség van a privát elintézett adminisztrációs ügyek és azon munkavállalás célú tartózkodási engedélyek között, amelyeket a cég végez el, ahogy a toborzó cég HR menedzsere világossá tette. Ezen kívül a kormányhoz, vagy a kormányhoz közel álló cégekhez fűződő kiváló kapcsolatok jelentős különbséget képviselnek. „A kormány a kiemelt munkáltatót úgy minősíti, hogy a külföldi munkavállalók alkalmazásának adminisztrációs terhéért jelentősen megkönnyíti és rugalmasabbá teszi az eljárást” (J153). Erősebb pozíciót ad a munkáltatónak és megkönnyíti a hatósági eljárásokat. A munkavállalók szorosán kötődnek a vállalatokhoz, és minimális esélyük van arra, hogy jobb munkakörülményeket találjanak más vállalatoknál. A hallgatók kevesebb függőségről számoltak be jogi státuszuk tekintetében, és szabadabbak voltak abban, hogy megváltoztassák terveiket, felfedezzék lehetőségeiket és rugalmasabb életstílust alakítsanak ki. A munkások körében – a fent említett általános elégedettségtől eltekintve – a munkáltatótól való erős függőség miatt gyorsan kialakulhat a sebezhetőség.

## Élet Magyarországon – 'szinglik' otthoni eltartottakkal

A kapcsolati hálózatok főleg az otthoni családtagokon és aktuális munkahelyi kollégákon alapulnak. A legtöbb beszélgetésben említésre kerültek a helyi magyar barátok, de nem olyan potenciális mentsvárként, akikre támaszkodni lehet. A munkaidő és a nyelvi akadály korlátozza a hálózatépítési kapacitásokat és érdeklődést.

A családok kulcsszerepet játszanak a dolgozók életében. A fiatal elefántcsontparti informatikai menedzser megemlítette az érzelmi támogatást. „Visszafogott személyiség

vagyok. Megnyílok az emberek felé, [ha] igazán érzem a bizalmat. Például [szoktam] beszélek a családommal. Tudom, hogy mindig ott lesznek nekem, ha érzelmi támogatásra lesz szükségem. Azt gondolom, hogy a papámhoz fordulok [...], beszélhetünk” (J14). A családok állnak a pénzügyileg motivált döntések mögött és ők a hazalátogatások célpontjai. Csak egy megkérdezettnek nem kellett támogatnia a családját, de az összes többinek eltartottjaik voltak otthon. A hazaküldött pénz lényeges hozzájárulást jelent, de nem az egyetlen. A mintavételünkben szereplő külföldi munkavállalók nem a kizárólagos kenyérkeresők a családjukban. Példának okáért az ugandai informatikai menedzser hazautal bizonyos összeget (nem szükségszerűen szabályos időközökben), hogy fiatalabb rokonainak jobb képzést biztosítson. A gyári munkások úgy döntöttek, hogy havonta küldenek pénzt: „A családnak tényleg szüksége van a támogatásra. A mi döntésünk volt, hogy pénzt küldünk. Az ukrán átlagfizetés 8000 hrivnya [300€], itt jut elég, hogy 4000 hrivnyát [150€] hazaküldjünk, és egyáltalán nem fáj” (J18).

A diákok között jellemző volt, hogy családjuk anyagi támogatásától függtek, és tanulmányaik mellett dolgozniuk is kellett, hogy az alapvető kiadásait fedezzék. A munkavállalóknál pont fordítva van; eleget keresnek ahhoz, hogy pénzt küldjenek haza és hogy szükségleteiket fedezzék, amibe beletartozik korlátozott szabadidőjük eltöltésének általuk választott módja. Több szabadságot vesznek ki és meglátogatják otthoni családjukat és barátaikat. Míg néhány hallgató alig engedhette meg magának, hogy évente hazalátogasson, az összes munkavállaló otthon töltötte hosszú szabadságát. A munkások szabadidőjükben sportoltak, romkocsmákat és egyéb turista-látványosságokat kerestek fel. Az a tény, hogy megengedhetnek maguknak ilyen tevékenységeket, pozitívan befolyásolta az életkörülményeiről kialakított képet.

Félelem és rossz érzések jellemezték az eredeti elvárásokat az integrációval kapcsolatos potenciális akadályok és a befogadó közösséggel kialakítandó kapcsolatok tekintetében. Közvetlenül vagy közvetve minden kutatási résztvevő utalt Magyarország hangsúlyos bevándorlásellenes hírére. Az összes megkérdezett hasonló aggályokról számolt be. Az AISEC program afrikai résztvevői nyíltan kimondták: „Ha ezeket a dolgokat olvasom, valahogy magamba zuhantam, és feltettem magamnak a kérdést, rendben, nem tudom, hogy tényleg szívesen látnak-e ott, ahova megyek, és ez valahogy megragadott ... Aggódni kezdtem, mert bármikor, amikor véletlenül Magyarországgal kapcsolatos dolgokat kerestem a google-on, minden a bevándorlásellenes mozgalmakról szólt” (J13). Míg a diákok ritkán szembesültek verbális agresszióval vagy xenofób magatartással, a munkavállalók egyáltalán nem említettek ilyesmit. A mexikói szoftvertervező ugyanazt mondta. „Magyarországon a politikai légkör ellenére, amit úgy tűnik, körbevesz a bevándorlásellenesség stb. ... egyáltalán nem láttam bárki bántalmazását [annak esetét] [...] az az érzésem, hogy szívesen látnak, biztonságban érzem magam, és a családomat is biztonságban tudom” (J12).

## Tervek

A kutatásba bevontak körében rendre felbukkan egy téma: annak ellenére, hogy a munkavállalók többségét kielégítik a körülményei, egyikük sem tervezi a hosszú távú magyarországi tartózkodást. Kivételt képez a török építész: „Két gyerekem van, iskolai végzettségre van szükségük, és hosszú távra szeretném őket ide költöztetni, de még ez is teljes munkaidős munka, az építőiparnak mindig van kockázata, nincs jövőnk, nem tudod, [mi következhet] a következő (J16). Nyilvánvalók az indítékai, miért Magyarországot tekinti jövőendő otthonának. Ő a mintában a legidősebb, családjá Ukrajnában él, és két gyermeke éppen iskoláskorú lesz. Stabilitást, biztonságot és minőségi oktatást keres, amelyet a nemzetközi munkaerő-kölcsönzés nem tudna felajánlani neki.

A többség számára a hazatérés sem volt választható opció. A 23 éves gyári munkás, aki másfél évvel ezelőtt követte szüleit Magyarországra, nem hajlandó hazatérni, és mégsem tervezi a maradást: „Fogalmam sincs, valaha hazatérek-e. Nem tudom, hogyan válaszoljak erre a kérdésre. Ukrajnában minden olyan nehéz, és csak az idő fogja megmondani, hogy a dolgok, a körülmények, az élet megváltozhat-e ott vagy sem” (J17). A nemrég érkezett ukrán fiatalok foglalmazták meg a legkonkrétabb tervet: „Az első tervben két vagy három évig pénzt takarítunk meg, aztán meglátjuk, hogy ez bármire is elegendő-e” (J18). Ezek az interjú-idézetek a megkérdezettek jelenlegi helyzetét tükrözik, mint például a Magyarországon már eltöltött időt, életkort, családi állapotot, elégedettséget/elégedetlenséget és az otthoni körülményeket.

## Összefoglaló

Bár nehezítette az elemzést, kutatási mintánk sokfélesége előnynek tekinthető. Lehetővé teszi számunkra, hogy összehasonlítsuk az eredményeket az EU-n kívüli hallgatók vizsgálatából leszűrt következtetésekkel, és az egyes esetek értelmezésével azonosítani lehet azokat a területeket, amelyeken a foglalkoztatás- és bevándorláspolitika további alakítása lehetséges és szükséges is.

Újfontos kiemelni az EU-n kívüli munkavállalók általános körülményeit, tekintet nélkül státuszukra, munkavégzésük típusára vagy munkáltatóikkal fennálló konkrét jogviszonyukra. Jogi és életmódbeli „buborékban” élnek. Ezen a buborékon belül legtöbbször jól érzik magukat, de az ebből a státusból való kilépés lehetősége nagyon korlátozott. Ezek a határok – mint például a munkaerő-kölcsönző cégtől való jogi függőség – megakadályozzák őket abban, hogy tágabban értelmezett érdekeiket kövessék. Ez megakadályozza a munkavállalókat abban is, hogy hosszabb távon kialakítsák karrier-kapcsolataikat a magyar gazdasággal, a társadalmi integráció hiánya, sőt az elszigeteltség erősíti az EU-n kívüli munkavállalók azon érzését, hogy Magyarország átmeneti állomás (nem hosszabb, mint a kétéves munkavállalási engedély), ami javíthatja nemzetközi munkaerő-piaci helyzetüket.

### 3.

## SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK

A statisztikai adatforrások átláthatóbbá és könnyebben hozzáférhetővé tételével a szolgáltatók jobban tájékozódhatnak a külföldiek munkaerő-piaci helyzetéről. Ez segíthet továbbá a közvéleménynek a bevándorlókról és a bevándorlásról kialakított képének alakításában, mivel így a média pontosabb információforrásokra támaszkodhat.

A külföldi munkavállalók legális mobilitásának növelése Magyarországon részleges megoldást jelenthet a magán-szektor munkaerőhiányára, és csökkentené a munkahelyeken, sőt az országokon átívelő szabálytalan másodlagos mozgást.

A vízumeljárás bonyolult és nehézkes volta gátolja a képzett szakemberek munkaerőpiaci integrációját. A vízumeljárás könnyítése elősegítené a kis- és középvállalkozások kapacitásának fejlesztését, és csökkentené a toborzó és munkaerőkölcsönző ügynökségektől való függőségüket.

A munkajogi és a tartózkodással kapcsolatos jogszabályok harmonizálása és optimalizálása szintén segítené. A különböző hatóságok gyakran nem tudják, melyek az alkalmazandó előírások, és rendszereik gyakran nem felelnek meg egymásnak; más esetekben bürokratikus megkettőzések és átfedések vannak. A bevándorlási hatóságok folyamatos késlekedései és az ügyintézési feltételek elriasztják a jelentkezőket, és terhet rónak az összes érintett félre: a munkáltatókra, a munkavállalókra és a hivatali személyzetre is.

Ésszerű lenne összekapcsolni a szociális szektort (mind az állami, mind a nem kormányzati szervezeteket) az érintett magán- és kormányzati érdekelt felekkel alternatív ellátórendszer kialakítása érdekében, amely képes kezelni a külföldi hallgatók és a migráns munkavállalók körében egyre gyakrabban megjelenő speciális segítségre való igényt.

A munkaerő toborzó és kölcsönző vállalatok újonnan kialakult rendszere továbbra is alulszabályozott. A működési előírások és a minőségbiztosítási rendszerek létrehozása elengedhetetlen a kizsákmányolás kockázatának minimalizálása és az általuk foglalkoztatott munkavállalók védelmének fokozása érdekében. E vállalatok személyzetének szakmai továbbképzése és kompetenciafejlesztése jelentősen javíthatná szolgáltatásaik minőségét.

A migrációellenes diskurzus a helyi és nemzetközi médiában hátrányosan befolyásolta Magyarország hírnevét. Gyengíti Magyarország helyzetét a munkaerő-piaci verseny szempontjából, és negatív hatással van a társadalmi és gazdasági fenntarthatóságra. A negatív tendencia megváltoztatásához kiegyensúlyozottabb és differenciáltabb politikai és társadalmi diskurzusra van szükség a bevándorlással kapcsolatban. Nagy szükség van figyelemfelkeltő tevékenységek tervezésére és végrehajtására, valamint a kulcsszereplők számára történő új kommunikációs stratégiák kidolgozására.

## SZAKIRODALOM

- 168 Óra (2019). Külföldi vendégmunkások vehetik el a magyarok munkáját a szakszervezetek szerint. Megjelent 168 óra Online-on 2019. május 28. <https://168ora.hu/itthon/kulfoldi-vendegmunkasok-vehetik-el-a-magyarok-munkajat-ok-nem-tiltakoznak-a-jogsertesek-ellen-168895>
- F. Szabó, K. (2019). Hazai felsőoktatás: külföldiek előnyben. Népszava Online. [https://nepszava.hu/3050777\\_hazai-felsooktatas-kulfoldiek-elonyben](https://nepszava.hu/3050777_hazai-felsooktatas-kulfoldiek-elonyben)
- Gödri, I., & Tóth, P. P. (2005). Bevándorlás és beilleszkedés. A szomszédos országokból Magyarországra irányuló bevándorlás az ezredfordulón. Budapest: KSH Népeségstudományi Kutatóintézet.
- Hajdu, M., Horváth, Á., & Nábelek, F. (2018). Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis – 2019. Retrieved from MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet website: [https://gvi.hu/files/researches/557/prognozis\\_2018\\_tanulmany\\_181123.pdf](https://gvi.hu/files/researches/557/prognozis_2018_tanulmany_181123.pdf)
- Haszán, Z. (2018). Olyan sok már az ukrán vendégmunkás a Hankooknál, hogy ukránul tudó magyarokat keres álláshirdetésben a cég. <https://444.hu/2018/10/04/olyan-sok-mar-az-ukran-vendegmunkas-a-hankooknal-hogy-ukranul-tudo-magyarokat-keres-allashirdetesben-a-ceg>
- Kasza, G. – Hangyál, V. (2018). Stipendium Hungaricum Scholarship Holders' Expectations and Attitudes. Tempus Public Foundation, Budapest.
- KSH. (2008). A nemzetközi vándorlás főbb folyamatai Magyarországon. Statisztikai Tükör, 2.(177.). Retrieved from <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nemzvand.pdf>
- Kolozsi Á. (2016, November 17). Sosem látott mértékű a magyarországi idegenellenesség. [http://index.hu/tudomany/2016/11/17/soha\\_nem\\_latott\\_merteku\\_az\\_idegenellenesseg\\_magyarorszagon/](http://index.hu/tudomany/2016/11/17/soha_nem_latott_merteku_az_idegenellenesseg_magyarorszagon/)
- Messing, V. – Ságvári, B. (2019): Still Divided But More Open; Mapping European Attitudes Towards Migration Before and After the Migration Crisis. Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/15322-20190505.pdf>
- Migration Issues in Hungary. (2017, August). Utolsó letöltés 2017. szeptember 11. az International Organization for Migration honlapjáról: <http://www.iom.hu/migration-issues-hungary>
- Nemzetgazdasági Minisztérium (2018). A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2017. évben. Készült a Nemzetgazdasági Minisztérium Elemzési és Bérpolitikai Osztályán. [https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/3/3/doc\\_url/stat\\_kulf\\_mvall\\_mo\\_adatok\\_2017.pdf](https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/3/3/doc_url/stat_kulf_mvall_mo_adatok_2017.pdf)
- Pénzügyminisztérium (2019). A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2017. évben. Készült a Pénzügyminisztérium Elemzési és Bérpolitikai Osztályán. [https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/2/7/doc\\_url/Elemzes\\_a\\_kulfoldiek\\_magyarorszag\\_i\\_munkavallalasarol\\_2018.pdf](https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/2/7/doc_url/Elemzes_a_kulfoldiek_magyarorszag_i_munkavallalasarol_2018.pdf)
- Stipendium Hungaricum – Data, facts and statistics. (n.d.). <https://www.tka.hu/international-programmes/7862/data-facts-and-statistics>
- Tempus Közalapítvány. (2018). Nemzetközi hallgatók a hazai felsőoktatási intézményekben.
- Wiedermann T. (2018). Megháromszorozódott két év alatt a külföldi munkavállalók száma | G7 – Gazdasági sztorik érthetően. Utolsó letöltés: 2019. június 25. a G7.hu honlapjáról: <https://g7.hu/allam/20181003/megharomszorozodott-ket-ev-alatt-a-kulfoldi-munkavallalok-szama/>

## A SZERZŐKRŐL

**Bisztrai Márton** kulturális antropológus. Tudományos pályafutásának első szakaszában számos kutatási projektje volt Palesztinában. Ezek összefoglalásaként írta meg *Hít, Fegyverek, Szüzek – Keresztények Palesztinában* című könyvét. Mint segítő szakember és kutató 2015 óta dolgozik menekültekkel és más sérülékeny migráns csoportokkal. A Menedék Egyesület mellett részt vett az SOS Gyermekfalvak Alapítvány és az ENSZ Menekültügyi Főbiztosság munkájában is.

**Kováts András** az ELTE-n szerzett szociálpolitikus és gyógypedagógusi diplomát. A Menedék – Migránsokat Segítő Egyesület igazgatója és a Társadalomtudományi Kutatóközpont részmunkaidős kutatója. 1995 óta foglalkozik bevándorlással és menekültüggyel. Számos, a bevándorlók integrációjával és a migrációs szakpolitika alakításával kapcsolatos hazai és nemzetközi programban vett részt partnerként, illetve szakmai vezetőként. Az általa irányított Menedék Egyesület menekültek és más bevándorlók számára nyújt társadalmi beilleszkedését segítő szolgáltatásokat Magyarországon. Rendszeresen végez oktatói, szakértői, tanácsadói munkát hazai és európai szervezetek, intézmények számára. Több tucat szakmai publikáció szerzője, szerkesztője.

**Kovács Eszter** a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Politika-elméleti Doktori Iskolájában szerzett doktori fokozatot 2018-ban. Mesterképzést nemzetközi tanulmányok (Budapesti Corvinus Egyetem) és nacionalizmus tanulmányok (Közép-európai Egyetem) szakokon végzett. Jelenleg a Társadalomtudományi Kutatóközpont Kisebbségkutató Intézetének tudományos munkatársa, kutatási területe a migráció, diaszpóra közösségek, valamint a diaszpórapolitika.

**Vadasi Vivien** jogász, a Menedék – Migránsokat Segítő Egyesület munkatársa, azt megelőzően a központi közigazgatásban és Brüsszelben dolgozott. 1997 óta foglalkozik a migráció, menekültügy, integráció kérdéseivel. 1997–2005 között a Belügyminisztérium munkatársa volt, ahol 2004 májusáig az uniós csatlakozás előkészítésével foglalkozott bel- és igazságügyi területen. 2005–2012 között Magyarország Európai Unió melletti Állandó Képviselétén dolgozott belügyi (migrációs) szakdiplomataként. A Belügyminisztériumba tért vissza. 2015-től 2016 júniusáig az Európai Együttműködési Főosztály Migrációs Osztályának vezetője volt. 2017 szeptemberében csatlakozott a Menedékhez, mint az Egyesület jogi tanácsadója.

## IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Regionális projekt  
„Menekültügy, migráció, integráció Európában”

Kiadó:  
A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája  
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.  
Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18  
[fesbp@fesbp.hu](mailto:fesbp@fesbp.hu)

[www.fes-budapest.org](http://www.fes-budapest.org)

Felelős kiadó: **Beate Martin**

Projektkoordinátor: **Malomvölgyi Csilla**

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által kiadott minden médiatermék kereskedelmi felhasználásához a FES engedélyre szükséges.

### Kapcsolódó dokumentumok:

Mikołaj Pawlak, Luliia Lashchuk:  
Entry to a market, not to a state.  
Situation of migrant workers in Poland  
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17066.pdf>  
Zvezda Vankova, Bisztra Ivanova:  
Temporary home or final destination?  
Situation of migrant workers in Bulgaria  
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17069.pdf>  
Toró Tibor, Kiss Tamás, Viorela Telegdi-Csetri:  
Moldovans: outsiders or insiders?  
Situation of migrant workers in Romania  
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17070.pdf>



# FOLYAMATOS IDEIGLENESSÉG

## Migráns munkavállalók helyzete Magyarországon



A növekvő munkaerőhiánnyal a munkavállalási célú bevándorlás az elmúlt években növekedésnek indult Magyarországon. A magyar kormány számos olyan adminisztratív intézkedést fogadott el, amelyek előmozdítják a külföldi munkaerő Ukrajnából és Szerbiából történő toborzását. A magasan képzett harmadik országbeli állampolgárok pedig egy EU-s rendelet teszi lehetővé, hogy magyarországi felsőoktatási tanulmányuk ideje alatt is vállalhassanak kereső tevékenységet. Mindezek ellenére a bevándorlók munkaerőpiaci és társadalmi integrációjának a lehetősége a társadalmi státusztól függetlenül korlátos maradt.



A vízumeljárás bonyolult és nehézkes volta gátolja a képzett szakemberek munkaerőpiaci integrációját. További egyszerűsítése elősegítené a kis- és középvállalkozások kapacitásának fejlesztését, és csökkentené a toborzó és munkaerőkölcsönző ügynökségektől való függőségüket.

Ésszerű lenne összekapcsolni a szociális szektort (mind az állami, mind a nem kormányzati szervezeteket) az érintett magán- és kormányzati érdekelt felekkel alternatív ellátórendszer kialakítása érdekében, amely képes kezelni a külföldi hallgatók és a migráns munkavállalók körében egyre gyakrabban megjelenő speciális segítségire vonatkozó igényt.

A munkaerő toborzó és kölcsönző vállalatok újonnan kialakult rendszere továbbra is alulszabályozott. A működési előírások és a minőségbiztosítási rendszerek létrehozása elengedhetetlen a kizsákmányolás kockázatának minimalizálása és az általuk foglalkoztatott munkavállalók védelmének fokozása érdekében.



A migrációellenes diskurzus a helyi és nemzetközi médiában hátrányosan befolyásolta Magyarországot hírnevét. Gyengíti Magyarországot helyzetét a munkaerőpiaci verseny szempontjából, és negatív hatással van a társadalmi és gazdasági fenntarthatóságra. A negatív tendencia megváltoztatásához kiegyensúlyozottabb és differenciáltabb politikai és társadalmi diskurzusra van szükség a bevándorlással kapcsolatban.

További információk:

[www.fes-budapest.org](http://www.fes-budapest.org)